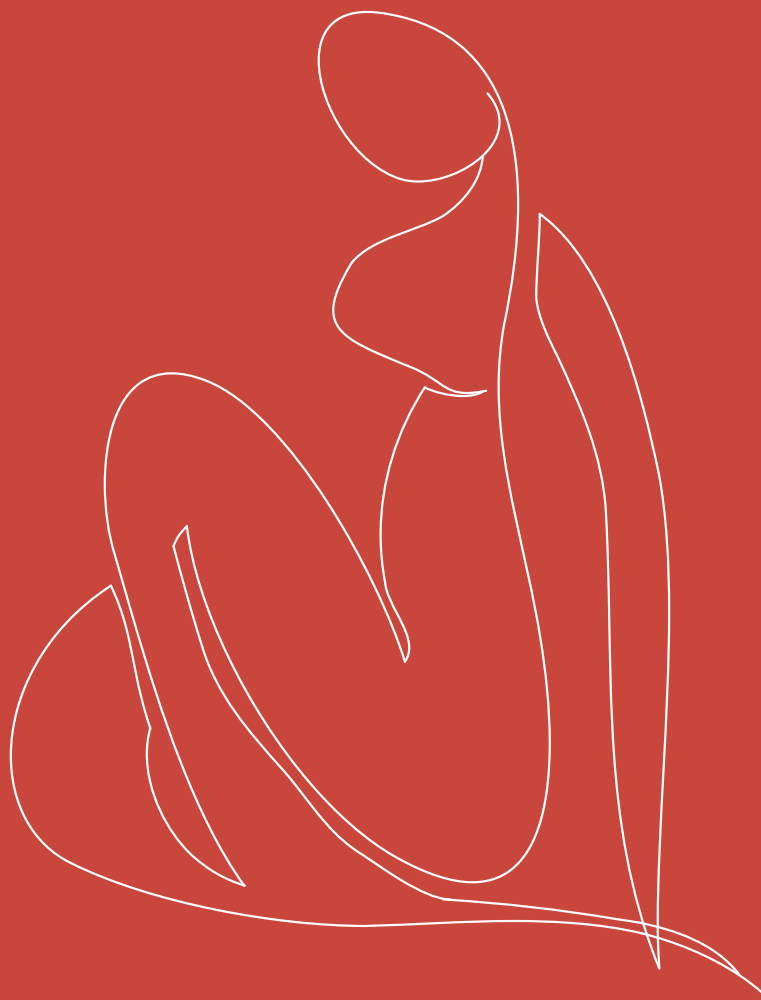


# Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica

Serie 1.

Participación política y ciudadana de las mujeres en Costa  
Rica: la ruta hacia la democracia paritaria.



INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES

GOBIERNO  
DE COSTA RICA





# Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica

Serie 1.

Participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica:  
la ruta hacia la democracia paritaria.



INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

323.404.207.286  
I 59 c

Instituto Nacional de las Mujeres

Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica.  
Participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica: la ruta hacia  
la democracia paritaria / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San José:  
Instituto Nacional de las Mujeres, 2023. (Colección Estado de los Derechos de  
las Mujeres en Costa Rica; n. 13)

1 recurso en línea (76 p.); PDF: 1.5 Mb.

Forma de acceso: Internet

ISBN 978-9968-25-410-6

1. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. 2. INDICADORES DE GÉNERO.  
3. PARTICIPACION POLITICA DE LAS MUJERES. I. TITULO

PRODUCCIÓN:	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
AUTORA:	Anna Matteucci Wo Ching
COORDINACIÓN TEÓRICA, METODOLÓGICA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	Saskia Salas Calderón, Coordinadora Departamento Especializado de Información Xiomara Castro Chaves, Jefa a.i. Unidad de Investigación
REVISIÓN DEL DOCUMENTO:	Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local.
EDICIÓN:	Saskia Salas Calderón, Coordinadora Departamento Especializado de Información Xiomara Castro Chaves, Jefa a.i. Unidad de Investigación
PRODUCTORA GRÁFICA:	Betta Studio
IMAGEN DE PORTADA:	Larraitz Lexartza Artza

## ÍNDICE GENERAL

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>VII</b>
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS</b>	<b>3</b>
El sistema sexo-género como determinante de la subordinación de las mujeres	3
Los derechos humanos de las mujeres	4
Contexto sociohistórico: la pandemia por COVID-19 y su impacto en las mujeres	7
Estrategia Metodológica	9
<b>CAPÍTULO II. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CIUDADANA DE LAS MUJERES EN COSTA RICA: LA RUTA HACIA LA DEMOCRACIA PARITARIA</b>	<b>15</b>
La exclusión originaria de las mujeres como sujetas de derechos políticos	15
De la paridad cuantitativa a una participación comprometida con la agenda de las mujeres	17
Marco normativo reciente sobre los derechos políticos de las mujeres	20
Participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica: una mirada desde las estadísticas e indicadores de género	25
Elecciones, voto y participación ciudadana de las mujeres	25
La participación de las mujeres como diputadas de la Asamblea Legislativa de la República	30
Mujeres en los gobiernos locales: algunos techos de cristal y pisos pegajosos	31
Las mujeres y su participación política en otros ámbitos de toma de decisiones	37
Participación política de las mujeres, toma de decisiones y organizaciones sociales	42
¿Qué opinamos en Costa Rica sobre la participación política de las mujeres?	45
<b>CAPÍTULO III. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>60</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución porcentual de mujeres juezas del Poder Judicial según estrato de judicatura, comparación entre el año 2003 y el año 2021	40
Tabla 2. Magistraturas suplentes y titulares, por sexo. 2018-2022	41
Tabla 3. Composición numérica de las juntas directivas de algunos sindicatos, por sexo. 2018-2022	44

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de participación electoral en elecciones nacionales, por sexo. 2014-2018	27
Gráfico 2. Porcentaje de abstencionismo electoral en elecciones nacionales, por sexo. 2014-2018	27
Gráfico 3. Porcentaje de ministras y ministros nombrados. 2010-2018	28
Gráfico 4. Porcentaje de viceministerios nombrados, por sexo. 2010-2022	29
Gráfico 5. Porcentaje de presidencias ejecutivas de instituciones autónomas, por sexo. 2006-2022	30
Gráfico 6. Número de diputaciones electas, por sexo. 2010-2022	31
Gráfico 7. Número de alcaldesas y alcaldes electos. Elecciones nacionales 2006-2020	32
Gráfico 8. Porcentaje de intendencias electas, por sexo. 2020	32
Gráfico 9. Número de mujeres y hombres electos en la vicealcaldía primera. 2010-2020	33
Gráfico 10. Número de mujeres y hombres electos en la vicealcaldía segunda. 2010-2020	33
Gráfico 11. Porcentaje de viceintendencias electas, por sexo. 2020	34
Gráfico 12. Número de regidurías electas, por sexo. 2006-2020	35
Gráfico 13. Porcentaje de sindicaturas electas en propiedad, por sexo. 2006-2020	36
Gráfico 14. Porcentaje de sindicaturas electas en suplencia por sexo. Elecciones locales 2006-2020	36
Gráfico 15. Porcentaje de mujeres que trabajan en el Poder Judicial. 2018-2022	38
Gráfico 16. Composición porcentual de jefaturas en el Poder Judicial, por sexo. 2018-2022	38



Gráfico 17. Composición porcentual de puestos directivos en el Poder Judicial, por sexo. 2018-2022	39
Gráfico 18. Composición porcentual de jueces y juezas en el Poder Judicial. 2018-2022	40
Gráfico 19. Composición porcentual de las Juntas Directivas de las Asociaciones de Desarrollo Indígena, por sexo. 2022	43
Gráfico 20. Composición porcentual de las presidencias de Asociaciones de Desarrollo Indígena, por sexo. 2022	43







# Presentación

El 2023, año de esta publicación, es también el año de conmemoración del 25 aniversario de la creación del Instituto Nacional de las Mujeres. En este año presentamos la IV edición del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. Desde su concepción, la producción de conocimiento para conocer la condición de las mujeres, la igualdad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas para su avance, es un fin de la institución (inciso l) del artículo 4 de la Ley 7801 del 18 de mayo de 1998). Tal como lo señala la Estrategia de Montevideo (CEPAL, 2016), se trata de “transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”.

A lo largo de estos 25 años el INAMU ha acumulado una importante experiencia en el desarrollo de investigaciones sobre la realidad de las mujeres en el país. La publicación periódica del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, ha sido un hito que busca analizar el estado de los derechos humanos.

Fortalecer los procesos de producción de conocimiento desde la perspectiva de las mujeres en su diversidad ha sido una apuesta estratégica técnica y política para la generación de las transformaciones culturales a favor de la igualdad que se han impulsado durante los últimos años. Esa apuesta ha ido incorporando nuevos retos, nuevos objetivos, nuevas preguntas y nuevas estrategias para evidenciar las brechas existentes y las expresiones de la discriminación contra las mujeres en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, lo cual contribuye a la ruptura de paradigmas sexistas y discriminatorios que limitan las posibilidades de acceso de las mujeres a las oportunidades y recursos en los espacios educativos, institucionales, familiares y comunitarios; y principalmente a su desarrollo personal integral.

Cada edición del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica da seguimiento a los hallazgos y discusiones resultantes de las ediciones anteriores, pero también abre su mirada hacia las nuevas realidades y se adapta a las necesidades detectadas de producción y difusión de información. Es por ello por lo que en esta ocasión incorpora nuevas discusiones derivadas del contexto reciente que el mundo entero atravesó a raíz de la pandemia por COVID-19; pero también adopta un nuevo formato: se transforma en una serie de publicaciones, cada una de las cuales abordará un tema particular, permitiendo así responder de manera más eficiente a las necesidades específicas de las distintas poblaciones a las que está dirigida la investigación, incluyendo personas tomadoras de decisiones, investigadoras e investigadores, organizaciones sociales y, por supuesto, las mujeres de nuestro país.



**Adilia Caravaca Zúñiga**  
**Presidenta Ejecutiva**  
**Instituto Nacional de las Mujeres**



**Cindy Quesada Hernández**  
**Ministra de la Condición de la Mujer**





# Capítulo 1

Aspectos conceptuales  
y metodológicos



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

**E**n este apartado se desarrollan los principales conceptos y teorías generales que fundamentan la urgencia de estudiar y profundizar en la producción de conocimiento sobre los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica, con el fin de orientar el análisis de las brechas y desafíos que persisten a nivel nacional, para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

#### El sistema sexo-género como determinante de la subordinación de las mujeres

El sistema sexo-género es una clasificación fundamental de las sociedades patriarcales que establece una jerarquía y roles diferenciados entre hombres y mujeres, donde los primeros son los sujetos de privilegio (INAMU, 2019). Dentro de este sistema, el concepto de sexo se comprende como las características biológicas y anatómicas de las personas, y el género se asocia a determinadas pautas sociales y de comportamiento que se definen como masculinas o femeninas. Dichas pautas y comportamientos son naturalizados y sustentados desde una dimensión simbólica que produce y reproduce mitos, estereotipos, concepciones, mentalidades e imaginarios colectivos, que privilegian el estatus, autoridad, reconocimiento y acceso a recursos de los hombres (Guzmán, 2002).

Este concepto es fundamental para los estudios sobre los derechos humanos de las mujeres pues devela que, en las democracias liberales, los ideales de igualdad y libertad no son neutrales, sino que se refieren a un sujeto de derecho comprendido como varón, blanco, heterosexual, que posee recursos económicos y propiedades; por su estatus social, es quien tiene el poder a lo interno de los hogares (Serret, 2016). Así, las desventajas y limitaciones que genera esta forma de organización social atentan contra el pleno goce de los derechos humanos al instaurar sistemáticamente opresiones y exclusiones para las mujeres, en detrimento de una verdadera igualdad.

El sistema sexo-género impacta la totalidad de la vida en sociedad. Un ejemplo claro es cómo el mundo del trabajo ha sido segmentado en labores tradicionalmente

asociadas a las mujeres y otras al trabajo de los hombres. A esta segmentación se le conoce como división sexual del trabajo, y es la manera en que el sistema económico capitalista se fusiona con el orden patriarcal, concibiendo así otro binomio: el trabajo reproductivo y el trabajo productivo. El trabajo reproductivo es aquel vinculado con la sobrevivencia y la reproducción humana y en el que se realizan tareas como la preparación de alimentos, la limpieza y mantenimiento de la vivienda, el cuidado de personas dependientes, entre otras. Suele asociarse a las mujeres y lo femenino; y por tanto es un trabajo invisibilizado y no remunerado económica o socialmente por considerarse que es algo que las mujeres, en su rol de “amas de casa”, hacen “por amor” y de manera “natural”. Por otra parte, el trabajo productivo suele considerarse un ámbito de acción de los varones y lo masculino, y se refiere a la producción de bienes y servicios destinados al intercambio, acumulación y consumo en el mercado a cambio de un salario o ganancias económicas. Se desarrolla en el ámbito de lo público y tiene mayor reconocimiento social.

La división sexual del trabajo y el sistema sexo-género, desde la lógica patriarcal y con base en los roles de género, plantea ocupaciones, sectores de actividad y prácticas sociales diferenciadas entre los sexos, restringiendo de esta manera la participación de las mujeres en igualdad con los hombres en los ámbitos económico, productivo y político, los cuales se desarrollan en la esfera pública. En contraposición se encuentra la esfera privada, en la cual se ubican las tareas y actividades vinculadas a la familia, la crianza y la reproducción humana y en donde se espera una participación plena por parte de las mujeres. A pesar de que ambas esferas se encuentran interrelacionadas y en ambas se dan relaciones de poder: “Son dos esferas fundamentales del bienestar social y son vitales para la reproducción y mantenimiento de la vida y de la sociedad, aunque cada una mantiene su relativa autonomía” (INAMU, 2015, p. 82).

Históricamente las mujeres han luchado por participar en igualdad de condiciones con los hombres en la esfera pública y, al mismo tiempo, por la corresponsabilidad de las tareas reproductivas en la esfera privada. Esto se debe a que desde el sistema sexo-género se condicionan decisiones, espacios para actuar y desarrollarse, formas de pensar, responsabilidades y alcances en la capacidad de agencia que tienen las mujeres y los hombres en todos



los ámbitos de la vida. Los estereotipos y prejuicios sexistas funcionan como mecanismos sociales de control y reproducción del sistema, dado que además de fortalecer la división sexual del trabajo, también buscan condicionar el “deber ser” de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado, en la vida privada y la vida social. Todas aquellas personas que se comportan o incursionan en espacios o actividades distintas a lo que tradicionalmente se espera de ellas de acuerdo con el sexo asignado al nacer, enfrentan expresiones de censura y sanción social. Por ejemplo, siguiendo a Federici (2013), que el término “mujer” se convirtiera en sinónimo de “ama de casa” ha significado que las mujeres al nacer sean identificadas con habilidades y responsabilidades domésticas que se reproducen en la esfera laboral, por lo que el empleo tradicionalmente realizado por éstas es una extensión del trabajo reproductivo y las mujeres que se adentran en ámbitos no tradicionales enfrentan una gran variedad de obstáculos. Ahora bien, en este sistema de desigualdad, la violencia de género y la violencia contra las mujeres resulta un mecanismo de control y de perpetuación del status quo, por eso es que sucede tanto en el ámbito público como en el privado.

Es importante señalar que la jerarquía establecida entre hombres y mujeres es una arbitrariedad cultural, ya que ha sido construida y reproducida por grupos de poder y clases dominantes que detentan los recursos materiales y simbólicos a través de un orden social contextual que con el tiempo asume un carácter de legitimidad (Bourdieu y Passeron, 2001). De allí la importancia de revalorar dichos sistemas en función de construir formas de interacción social y distribución de los recursos basadas en la igualdad real entre todas las personas sin importar su sexo, género, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, edad, condición de discapacidad, clase social, entre otras características que forman parte de la riqueza y la diversidad humana.

### Los derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos de las mujeres se refieren a un vasto marco normativo y jurídico que enuncia las condiciones básicas mínimas para la vida digna. Se basan en los principios fundamentales de igualdad, libertad y justicia, los cuales son indispensables, interrelacionados e indivisibles para el desarrollo de los seres humanos a nivel individual y colectivo. Reconociendo las desventajas

históricas que enfrentan las mujeres, se han definido derechos específicos que reconocen las dificultades y particularidades que enfrentan por su condición de género en las sociedades tradicionalmente androcéntricas.

Como antesala de los derechos humanos de las mujeres está la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), proclamada después de la Segunda Guerra Mundial por la comunidad internacional que se organizó en una Asamblea General para tratar de establecer la paz y la seguridad internacional. Los derechos humanos que declararon se definieron como: universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles, indivisibles e inderogables para garantizar una vida digna, justa y libre, pues: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (ONU, 1948, art. 1).

Tres décadas después de esta Declaración, los movimientos de mujeres y feministas lograron que los países se comprometieran a garantizar el resguardo y ampliación de dichos derechos para las mujeres, pues consideraron que los instrumentos jurídicos anteriores se concibieron como neutrales, asumiendo que las mujeres no enfrentaban desigualdad a razón del sistema sexo-género en las sociedades. Es así como lograron que los Estados se comprometieran con la igualdad de género firmando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) (ONU, 1979), considerado el instrumento jurídico internacional de mayor relevancia para el adelanto de las mujeres. La particularidad de la CEDAW (ONU, 1979) es que reconoce de manera explícita los patrones culturales que históricamente han limitado el ejercicio pleno de los derechos humanos para las mujeres a través de mecanismos discriminatorios. La CEDAW (ONU, 1979) define la discriminación como toda forma de exclusión o restricción basada en el sexo, cuyo objetivo o resultado sea menoscabar o anular el goce, reconocimiento o ejercicio de los derechos fundamentales para las mujeres (art. 1).

Los movimientos de mujeres y feminismos continuaron abogando por los derechos humanos de las mujeres y en 1994 se realiza la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo con la aprobación de su Plan de Acción que menciona entre sus temas la educación, la reducción de la mortalidad neonatal infantil y



materna, así como el acceso universal a servicios de salud reproductiva (párrafo 1.12). Así mismo, la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer dio paso a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la cual define 12 esferas de atención prioritaria para atender a las mujeres y las niñas, algunas de las cuales son el medio ambiente, la economía, la participación en la toma de decisiones, la pobreza, la salud, los conflictos armados, los medios de difusión y la violencia.

Otro instrumento jurídico fundamental para el resguardo de los derechos humanos de las mujeres es la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (conocida como Convención Belém do Pará) (OEA, 1994), que constituye el primer y único instrumento normativo de la región latinoamericana en reconocer el derecho que tienen las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Esta Convención define violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado (art. 1). Además, reconoce que la violencia tiene manifestaciones físicas, sexuales y psicológicas que pueden ser perpetuadas dentro o fuera de la familia, pues puede suceder en cualquier relación interpersonal o ser perpetuada o tolerada por el Estado y sus agentes con actos como violación, maltrato, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo o en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (OEA, 1994, art. 2).

En años más recientes, la aprobación en 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible definió 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (CEPAL, 2016a), que abordan variedad de temas como el hambre y la pobreza, la salud, la educación, la igualdad de género, el ámbito del trabajo, el cambio climático, entre otros. En su objetivo 5 se refiere específicamente a la meta de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas poniendo fin a la discriminación, la violencia y todas aquellas prácticas nocivas que las excluyen de los espacios públicos y de toma de decisión, como tarea fundamental para el alcance del desarrollo sostenible y la protección del planeta.

En Costa Rica también existe jurisprudencia clave para el adelanto de las mujeres, comenzando por la Constitución

Política (Asamblea Constituyente, 1949) que establece la igualdad de todas las personas ante la ley, así como la prohibición de las prácticas discriminatorias que atenten contra la dignidad humana. Los movimientos sociales de mujeres, incluyendo a mujeres políticas, académicas y de la institucionalidad pública en el país, lograron que además se creara la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley 7142, 1990), que explicita la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Aunado a este instrumento normativo, el Voto 3435-92 de la Sala Constitucional estableció que los instrumentos internacionales sobre derechos humanos son de acatamiento obligatorio para el Estado costarricense, y que están al mismo nivel de la Constitución Política, o incluso por encima de ella cuando concedan más derechos o garantías a las personas, lo que en el caso de las mujeres permite ampliar la resignificación de algunas prácticas que por ser tradicionales podrían generar discriminación en su contra (INAMU, 2019).

Uno de los ámbitos en los cuales Costa Rica presenta sus mayores avances es el amplio cuerpo normativo que posee en materia de derechos humanos de las mujeres en sus distintos ámbitos. Además, se han impulsado una serie de instrumentos para la generación de condiciones sociales, institucionales y culturales para la promoción de un cambio cultural hacia la igualdad entre mujeres y hombres, dentro de los cuales destaca la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) (INAMU, 2007), creada con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones. Como una manera de dar continuidad a este proceso, en 2018 se formula la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030), la cual pone énfasis en la atención de cuatro nudos estructurales: los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado; la desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; y la concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público (INAMU, 2018).

Por otro lado, el país también ha adoptado la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las mujeres en todas las edades (PLANOVI 2017-2032) (INAMU, 2017), la cual prioriza como ejes de acción:



la promoción de una cultura no machista; la promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia; la articulación de iniciativas público-privadas de desarrollo social para desvincular pobreza multi-dimensional, exclusión y violencia contra las mujeres; la protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización; la prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual y la prevención del femicidio (INAMU, 2017).

A pesar de que los derechos humanos de las mujeres tienen su propio cuerpo normativo y jurídico a nivel nacional e internacional, persisten barreras culturales y sociales que impiden que las mujeres sean reconocidas como sujetas de derecho plenas y, por tanto, que pueda cumplirse con el principio de igualdad y no discriminación sobre el cual se sustentan los derechos humanos. Si bien se proclama que toda persona es igual ante la ley, las luchas de las mujeres han evidenciado que en su caso esto no siempre se cumple, pues la neutralidad de las normas jurídicas no contempla las desigualdades a las que se enfrentan por la división sexual del trabajo, el sistema sexo-género y la separación artificial de lo público y lo privado. De allí que los movimientos de mujeres y mecanismos claves como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, señalan la necesidad de crear y fortalecer mecanismos que modifiquen las dinámicas sociales hasta alcanzar la igualdad efectiva, desde la aplicación de medidas y la creación de políticas públicas, hasta la transformación de las interacciones cotidianas entre los seres humanos.

Otro pilar de los derechos humanos de las mujeres es la autonomía, la cual se concibe como base para la igualdad, y se comprende en tres dimensiones fundamentales, integrales e interdependientes entre sí: la autonomía económica, la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones (CEPAL, 2016b). La autonomía económica se refiere al acceso a ingresos que permitan a las mujeres superar la pobreza, disponer de su tiempo libremente, capacitarse, acceder al mercado laboral, a la tierra y la tecnología, desarrollarse a nivel profesional y personal, participar activamente en la vida social y política, así como atender a sus seres queridos sin que esto sea una barrera para sus aspiraciones (CEPAL, 2016b).

La autonomía física se expresa en dos dimensiones: los derechos reproductivos y sexuales y el derecho a una

vida libre de violencia; es decir, refiere a la libertad y autonomía de las mujeres sobre sus propios cuerpos como territorios personales y privados sobre los cuales puedan tomar decisiones informadas y soberanas (CEPAL, 2016b). Por su parte, la autonomía en la toma de decisiones se refiere a la distribución y ejercicio del poder, y al derecho de las mujeres a participar en espacios de toma de decisión política, económica, académica, donde se discutan asuntos determinantes para la vida colectiva (CEPAL, 2016b).

A nivel general, las autonomías representan la posibilidad que tienen las mujeres de aspirar al más alto nivel de toma de decisiones sobre su propia vida y sobre su comunidad, por lo que garantizar los derechos humanos de las mujeres significa necesariamente resguardar las tres autonomías para cada una de ellas. Es por ello que resulta necesario reconocer a las mujeres como un colectivo diverso, con valores y significados distintos, para no caer en la homogenización de sus vivencias y experiencias invisibilizando las diferentes capas de discriminación que pueden estar atravesando según sus contextos.

La interseccionalidad es un proceso que reconoce a las personas como parte de múltiples comunidades, por lo que pueden experimentar opresiones simultáneas a razón de la combinación de sus adscripciones identitarias, como por ejemplo el racismo, el sexismo, el capacitismo y la opresión de clase (INAMU, 2019). Así, el concepto de interseccionalidad permite comprender y analizar aquellas dificultades que las personas, y especialmente las mujeres, enfrentan dentro de la especificidad de sus vivencias y contextos, en reconocimiento de sus identidades plurales (CEPAL, 2016b).

Los derechos humanos de las mujeres son una base para la igualdad y la equidad, pero también una invitación a la transformación cultural de aquellos patrones que impiden una convivencia pacífica libre de violencia y de discriminación, por lo que estudiar los nudos estructurales que obstaculizan su desarrollo resulta fundamental para proponer otras formas de existencia que no atenten contra la dignidad humana (INAMU, 2019).





### Contexto sociohistórico: la pandemia por COVID-19 y su impacto en las mujeres

En los últimos años se han presentado fuertes cambios económicos, políticos y sociales a nivel mundial que han tenido importantes implicaciones en la vida nacional. Una de las situaciones que ha provocado una crisis de alto impacto ha sido la generada por la pandemia por COVID-19, la cual trascendió el ámbito de la salud, para incidir en distintos espacios de la vida cotidiana causando repercusiones, cuyos efectos nos encontramos enfrentando aún en la actualidad.

Después de la peor crisis económica y social que ha atravesado la región, provocada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se viven hoy momentos de grandes dificultades e incertidumbres generadas por una serie de crisis en cascada: crisis climática, de salud, de empleo, social, educativa, de seguridad alimentaria, energética y de costo de la vida. (CEPAL, 2022a, p.13)

En ese sentido, si bien es cierto en Costa Rica se han dado pasos importantes para el avance de los derechos humanos de las mujeres, el alcance de la igualdad sustantiva es una meta aún distante en el horizonte, ya que se mantienen brechas de género que se volvieron más evidentes e incluso se agudizaron como resultado de la crisis por la COVID-19. Tal como se plantea el III Informe Regional del Sistema FLACSO (FLACSO, 2023), Costa Rica comparte con los demás países de América Latina y el Caribe (ALC) contrastes sustantivos entre grupos poblacionales que viven ya sea en condiciones de extrema pobreza y vulnerabilidad, o con gran solvencia económica (PNUD, 2021, citado por FLACSO, 2023); por ejemplo, para el año 2021 el coeficiente de Gini<sup>1</sup> para Costa Rica era de 0,524, siendo el más alto de la historia desde que se inició su cálculo en 1987 (PEN, 2022).

Aunque la afectación ha sido generalizada para toda la población, la crisis del COVID-19 ha incidido particularmente en las desigualdades de género, atentando contra los avances alcanzados en las distintas dimensiones de la autonomía de las mujeres. A partir de la pandemia se comprueba una vez más lo que históricamente se conocía

<sup>1</sup> El coeficiente de Gini indica el nivel de desigualdad que se alcanza en un país. Cuanto más cerca de 0 se encuentra mayor igualdad hay, siendo que 0 representa igualdad y 1 representa desigualdad absoluta.

con respecto a cómo operan las desigualdades de género; es decir, cómo a partir de una experiencia que enfrentan todas las poblaciones alrededor del mundo entero, en este caso una enfermedad, se agudizan y complejizan las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades familiares, el acceso a oportunidades económicas, situaciones de vulnerabilidad ante la violencia, vivencia de la pobreza, posibilidades de estar en los espacios de toma de decisiones, entre otras, produciendo un impacto particular en la vida de las mujeres por su condición de género.

Tal como lo expone la CEPAL (2022a), a raíz de la pandemia,

...los confinamientos y la paralización de muchos sectores de la economía tuvieron efectos antes no imaginados en la vida diaria de las personas. En los hogares y en las instituciones de salud y educativas, por ejemplo, fue preciso adaptarse a nuevas rutinas y formas de gestionar las tareas cotidianas, mientras que otros sectores con alta empleabilidad de mujeres perdieron una gran proporción de los puestos de trabajo (trabajo doméstico remunerado, comercio y turismo). La pandemia hizo más visibles las consecuencias de la división sexual del trabajo y la vigencia de patrones culturales patriarcales que ubican a las mujeres como principales responsables del cuidado en su forma remunerada o no remunerada (...). Esto las puso en la situación de tensión que significó la atención en la primera línea, debido a que más del 70% del personal de salud son mujeres, que además son quienes se ocupan de la mayoría del trabajo de cuidados en los hogares. (CEPAL, 2022a, p. 207)

Para conocer el impacto que estaba teniendo la crisis sanitaria para las mujeres que habitan en el país, el INAMU elaboró la investigación “Afectaciones del Covid-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica” (INAMU, 2021a) durante el periodo de marzo 2020 a abril 2021, en la cual se procedió a identificar, sistematizar y analizar las afectaciones directas e indirectas que las mujeres han afrontado producto de la pandemia.

Dentro de los principales resultados de dicho estudio se evidencia un fuerte impacto en el ámbito económico, especialmente para las mujeres. Durante el 2020-2021 las principales tasas nacionales del mercado laboral experimentaron una reducción importante. Por ejemplo, la tasa de desempleo del I trimestre del 2021 en el caso de las mujeres fue de un 26,1% frente a un 13,7% de



los hombres. Las mujeres enfrentaron una disminución sustantiva de ingresos producto de despidos, reducción de jornadas, cierre de negocios propios, no pago de pensión alimentaria por parte de los padres de sus hijos e hijas, suspensión del servicio doméstico, entre otros; lo que dificultó la satisfacción de necesidades básicas de los hogares. Para contrarrestar estos efectos hubo un aumento de mujeres que tuvieron que optar por ocupaciones no calificadas y desarrollar actividades en el ámbito del trabajo informal.

Según la investigación elaborada por el INAMU (2021a), dentro de las actividades económicas más afectadas destacan los sectores de servicios, comercio y turismo, y dentro del sector servicios, las trabajadoras domésticas representan uno de los grupos más afectados. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo identificó que, ante las medidas sanitarias tomadas por los países para prevenir el contagio, el 70,4% de las trabajadoras domésticas enfrentaron una disminución de la actividad económica, desempleo, la reducción de las horas trabajadas o la pérdida de salarios (2020, citado por CEPAL, 2022a). Asimismo, CEPAL (2022a) señala que en Costa Rica el sector de los hogares como empleadores presenta una caída interanual del 45,5% en el empleo de las mujeres durante el trimestre abril-junio de 2020, en relación con el mismo periodo del año anterior.

Por otra parte, para las mujeres trabajadoras la implementación de la modalidad de teletrabajo fue un acción efectiva pero también contraproducente, ya que a pesar de constituirse en una estrategia válida para continuar con la producción nacional y mantener los ingresos propios, para muchas mujeres representó un gran desafío por los requerimientos de capacidades, habilidades y recursos para el acceso y uso de las tecnologías digitales; el incremento de las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; la poca disponibilidad para la administración del tiempo; y el acompañamiento escolar, entre otros factores. Dado lo anterior, las jornadas laborales de las mujeres se extendieron considerablemente, repercutiendo en su salud física, mental y emocional, con consecuencias tanto durante la pandemia como posterior a esta.

En ese sentido, la investigación realizada en 2021 por el INAMU también mostró el impacto que tuvo en la vida de las mujeres una cotidianidad saturada por la multiplicidad

y simultaneidad de tareas reproductivas y productivas en el espacio doméstico, que provocó un aumento en los niveles de agotamiento físico, mental y emocional que reportan las mujeres. Un factor determinante fue la implementación de la educación virtual y a distancia en el país, ya que al rol tradicional de la maternidad se le sumó el de docente, a pesar de que no todos los hogares ni todas las mujeres tenían las mismas condiciones materiales y emocionales para asumirlo.

Brindar acompañamiento educativo a los niños, niñas y adolescentes, no es una tarea sencilla; requiere de una serie de condiciones personales, familiares y estructurales mínimas que aún no han podido ser garantizadas para todas las personas, como el acceso a internet y a recursos tecnológicos, la reducción de las brechas digitales y la transformación cultural hacia una verdadera corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres a lo interno de los hogares. (INAMU, 2021a, p. 164)

Es así como, a partir de una situación de emergencia fueron aún más evidentes las desigualdades sociales y económicas. Tal como lo expone CEPAL (2022a), la aceleración de la digitalización en distintas actividades de la vida debido a las medidas sanitarias para reducir el contacto presencial agudiza la brecha digital como una expresión más de exclusión para grupos importantes de mujeres. La conceptualización de la brecha digital de género hace referencia a las diferencias existentes entre mujeres y hombres con respecto al acceso, uso y apropiación de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC). Incluye también los espacios de creación y el desarrollo de TIC, en donde las mujeres suelen tener menor presencia (CEPAL, 2022c).

En esta brecha convergen desigualdades que condicionan el acceso, uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicación, pero también son un condicionante de las mismas. La relevancia de las TIC está no solo en que permiten el intercambio de información, ideas y conocimientos, sino que a través de estos se puede acceder a otros derechos como la educación, el empleo, la salud, la justicia, entre otros. La brecha digital de género por lo tanto incide también en el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. (CEPAL, 2022c, pp. 3-4)

A nivel mundial las mujeres enfrentan mayores barreras que los hombres para acceder, usar y participar en el ecosistema digital, entendiendo este como “el conjunto de



infraestructuras y prestaciones (plataformas, dispositivos de acceso) asociadas a la provisión de contenidos y servicios a través de internet” (CEPAL, 2022c, p. 4). Además de lo anterior, según la CEPAL (2022c) la expresión de la brecha digital de género es heterogénea, siendo más aguda en mujeres de bajos ingresos, indígenas, afrodescendientes y rurales.

Esta realidad tan compleja provocada en el contexto de la pandemia afecta a todas las personas, sin embargo, provocó la sobre exigencia de muchas mujeres, quienes de todas maneras tienen opciones limitadas de tiempo, dinero y apoyo para atender su propio cuidado, ya que los mandatos sociales tradicionales las convocan a priorizar la salud y cuidados de las personas a su alrededor. Aunado a lo anterior, en la investigación elaborada por el INAMU (2021a) se hizo evidente las nuevas dificultades en el acceso a los servicios de salud, sobre todo por el aumento del uso de la tecnología para la realización de trámites médicos, que se suman a los obstáculos de vieja data como son las distancias que existen para acceder a servicios públicos y las dificultades económicas; sobre todo en el caso de las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, adultas mayores, con discapacidad y en condiciones de pobreza.

Una de las principales preocupaciones que se heredan del enfrentamiento de las secuelas de la pandemia es la atención de la salud mental de la población, deuda histórica en el campo de la salud integral cuyo cobro se incrementa con la crisis y repercute particularmente en las mujeres; debido al “contexto de angustia y estrés por la situación económica que atraviesan las familias, la sobrecarga de responsabilidades escolares, el temor constante de contagio al virus o por el fallecimiento de familiares o personas allegadas” (INAMU, 2021a, p. 168), entre otros elementos.

Ahora bien, dentro de las mayores afectaciones se encuentra el aumento de la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres. El aislamiento como prevención ante el contagio constituyó un factor de riesgo para las mujeres y las niñas, ya que se complejizaron las posibilidades institucionales, familiares y comunitarias para identificar y acompañar a quienes vivían situaciones de violencia. De un día para otro, muchas mujeres y personas menores de edad ya no tenían acceso a espacios protectores, como los centros laborales, educativos y comunitarios, grupos

deportivos, recreativos, así como redes familiares o de amistades, entre otros. Además, aumentó sustantivamente la dependencia económica de muchas mujeres por motivo de la pérdida de ingresos propios, recrudesciendo su situación de desventaja en relación con sus convivientes (INAMU, 2021a). Otras formas de violencia, como la violencia en línea, se incrementaron a raíz del aumento del uso de recursos tecnológicos para llevar a cabo las actividades del trabajo, estudio, así como las reuniones sociales y actividades recreativas. A su vez, aumentó el riesgo de enfrentar hostigamiento sexual callejero, trata de personas y la explotación sexual comercial (INAMU, 2021a).

Tal como se expone en el III Informe Regional del Sistema de FLACSO (FLACSO, 2023), la falta de abordajes que consideren un enfoque diferenciado por género e interseccionalidades durante la pandemia y sus secuelas tendrá el efecto de profundizar las brechas existentes en el acceso a los recursos materiales y simbólicos, perpetuando las desigualdades que viven las mujeres y haciendo cada más difícil la reversión de sus efectos; incluso podrían generar retrocesos en ámbitos en los cuales ya se habían alcanzado logros significativos. Por tanto, los resultados de la presente investigación exponen el análisis de un panorama que presenta la realidad de las mujeres antes, durante y posterior a un contexto crítico y determinante en la vida nacional y mundial, de manera que pueda ser considerado desde los distintos espacios e instituciones para garantizar para que ninguna mujer se quede atrás.

### Estrategia Metodológica

El Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2011) fue publicado en 2011. Desde entonces su periodicidad y la importancia de sus resultados han permitido consolidar una metodología de trabajo para el estudio y análisis de la realidad de las mujeres en el ámbito nacional.

Este estudio constituye la columna vertebral del Programa de Investigación Institucional “Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica” (2020-2025) (INAMU, 2020), el cual se inscribe dentro del marco estratégico del INAMU como una guía para la producción de conocimiento especializado en género, en concordancia con las políticas nacionales vigentes en materia de gé-



nero y el Plan Estratégico Institucional (INAMU, 2020). El Programa de Investigación, y por lo tanto el Estado de los Derechos, se alimentan de las investigaciones desarrolladas por la institución y otras instancias productoras de conocimiento especializado en género en el país; a su vez, evidencia los vacíos en la construcción de ese conocimiento y apunta al desarrollo de otros estudios.

El Estado de los Derechos tiene como objetivo general analizar la situación de los derechos humanos de las mujeres, de cara a los compromisos estatales asumidos tanto en el ámbito internacional como nacional, a fin de brindar insumos que permitan la toma de decisiones pertinentes y el seguimiento a las políticas públicas y la rendición de cuentas a la sociedad. Para lograrlo, ha sido necesario adaptar cada una de sus ediciones a las necesidades de las mujeres y el contexto específico del país para el momento en que se elabora el estudio. Por ello los objetivos específicos se han modificado levemente a lo largo de los años para responder a la realidad actual. Los mismos son:

- 1. Visibilizar el estado de los derechos humanos de las mujeres mediante indicadores que muestren las desigualdades críticas, en distintas dimensiones temáticas y estableciendo las interconexiones pertinentes entre los distintos conjuntos de derechos fundamentales.**
- 2. Identificar barreras objetivas y subjetivas para el avance de los derechos de las mujeres.**
- 3. Realizar un balance de lo avanzado en cuanto a política pública en materia de derechos humanos de las mujeres.**
- 4. Contrastar los datos sobre la realidad de las mujeres con las percepciones y opiniones de la ciudadanía respecto a sus derechos humanos.**
- 5. Identificar agendas de investigación y producción de datos e indicadores de género necesarios, para un mayor conocimiento de la realidad.**

En esta ocasión, el Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica ha sufrido modificaciones en su formato, pues lo que anteriormente era un

solo documento dividido en capítulos, en esta ocasión se presentará como separatas temáticas que comparten un marco conceptual, contextual y metodológico común. Cada separata profundizará en los distintos conjuntos de derechos sobre los cuales se considera que existen nudos críticos en el país.

Esta edición explora lo acontecido entre 2018 y 2021. A partir de los resultados del Tercer Estado de los Derechos, y frente a la crisis social provocada por la emergencia mundial por COVID-19, se realizaron también algunos ajustes a los contenidos abordados en este estudio para responder de mejor manera a las necesidades de conocimiento especializado en género emergentes. Dando continuidad a lo establecido desde la primera edición, esta investigación incorpora el análisis de la situación en materia de derechos económicos y laborales, derecho a la participación política, y derecho a una vida libre de violencia de género; en seguimiento a lo planteado en la tercera edición (INAMU, 2019), se profundiza en el análisis del derecho a la educación de las mujeres. Para esta cuarta edición del estudio se le ha dado un giro al capítulo que anteriormente estaba destinado al derecho a la salud sexual y salud reproductiva de las mujeres, ampliando su foco para abarcar ahora el derecho a la salud integral, sin dejar de lado las necesidades particulares de las mujeres en materia de salud sexual y reproductiva; esto por cuanto el derecho a la salud no puede verse de manera desarticulada, sino que debe entenderse como un bienestar integral que abarca los aspectos fisiológicos y psicológicos en interacción con los determinantes sociales del género. Finalmente, se desarrolla un nuevo capítulo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres. El tema anteriormente era abordado como un acápite dentro de los derechos económicos y laborales, pero dada su relevancia como nudo estructural de la desigualdad, especialmente en el contexto COVID-19 (INAMU, 2021a), se decidió dedicar un capítulo independiente a su análisis.

Para la elaboración del estudio, la Unidad de Investigación del Departamento Especializado de Información del INAMU, trabajó en la recolección y sistematización de la información durante el periodo 2019-2022, desarrollando para ello las siguientes etapas:



### **I. Diseño e implementación de la IV Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU 2021)**

El objetivo principal de la ENPEDEMU es conocer las percepciones y opiniones de la ciudadanía sobre los derechos humanos de las mujeres, especialmente en temas coincidentes con los desarrollados en este estudio. Pretende medir el grado de avance en el conocimiento, ejercicio y goce de los derechos de las mujeres en estos ámbitos y dimensiones, según los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado costarricense. El diseño, la implementación y el análisis de la IV ENPEDEMU se desarrollaron entre 2020 y 2022. Por primera vez, la ENPEDEMU fue publicada como un documento independiente en el que se pueden consultar todos los detalles metodológicos y principales resultados (INAMU, 2022).

### **II. Revisión bibliográfica y normativa**

Entre 2021 y 2022 se realizó la recopilación de una amplia gama de fuentes nacionales e internacionales de interés para este estudio. Por un lado, se recopilaron los elementos novedosos del marco normativo en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación contra las mujeres que son aplicables a nuestro país. Por otro lado, se hizo una importante y exhaustiva revisión bibliográfica de estudios cuantitativos y cualitativos, documentos de trabajo e informes de gestión, entre otros, producidos por instituciones gubernamentales y no gubernamentales que dieran cuenta de la situación de los derechos humanos de las mujeres en el país.

### **III. Definición y actualización de indicadores de género**

Sobre la base de los indicadores definidos en las tres ediciones anteriores del Estado de los Derechos, en 2022 se actualizaron aquellos que contaban con datos para hacerlo y todavía seguían siendo vigentes e importantes para el análisis. Es necesario señalar que, en algunos casos, la ausencia de operaciones estadísticas periódicas y sostenidas impidió la actualización; así sucedió con algunos datos en materia de salud sexual y reproductiva, y violencia contra las mujeres. Además, se definieron nuevos indicadores considerados pertinentes de acuerdo con el contexto sociohistórico del periodo en estudio. A partir

de la recopilación y actualización de los datos estadísticos se procedió con el análisis de toda la información.

El Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica pretender ser un instrumento de consulta y una herramienta para la toma de decisiones informadas, de manera que la construcción y seguimiento a las políticas públicas pueda hacerse desde la evidencia existente. De esta manera las acciones del Estado y la sociedad civil podrán responder a las necesidades más apremiantes de las mujeres en nuestro país, el resguardo y garantía absoluta de sus derechos fundamentales, y la búsqueda de la igualdad sustantiva.





# Capítulo 2

Participación política  
y ciudadana de las  
mujeres en Costa Rica: la  
ruta hacia la democracia  
paritaria





## CAPÍTULO II

## PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CIUDADANA DE LAS MUJERES EN COSTA RICA: LA RUTA HACIA LA DEMOCRACIA PARITARIA

**S**i bien la normativa costarricense reciente ha tenido una serie de transformaciones importantes a favor de la creación de mecanismos que garanticen la paridad en la participación ciudadana en diferentes ámbitos de lo político, persisten nudos culturales que obstaculizan la participación plena de las mujeres en la vida pública (INAMU, 2019). El interés del presente capítulo es aportar una mirada actualizada a indicadores sobre el derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica, así como a los datos sobre cómo percibe la población general la desigualdad de género en el ámbito político nacional. Para esta tarea, se consideran algunas de las recientes discusiones teóricas y políticas en torno a la democracia paritaria y al derecho a la participación política de las mujeres, considerando los principales desafíos que enfrentan para participar efectivamente en la toma de decisiones para la organización de la vida colectiva.

### La exclusión originaria de las mujeres como sujetas de derechos políticos

El sistema democrático como lo conocemos actualmente, es el resultado de la imbricación histórica de dos tradiciones de pensamiento: la filosofía griega clásica con sus ideas sobre democracia como forma de gobierno basada en la igualdad y el diálogo político entre hombres libres; y la doctrina económica del liberalismo que nace en los siglos XVII y XVIII en Europa como alternativa al poder absoluto de las monarquías, fundamentándose en los principios de la libertad individual, la igualdad ante la ley y el derecho a la propiedad privada. Ambas tradiciones filosóficas coinciden al colocar en el centro de la sociedad y la política al individuo particular con sus intereses, derechos y necesidades, una concesión individualista que, para Mouffe (1999), hizo posible el Estado liberal y la democracia moderna.

Así pues, las ideas liberales y los procedimientos democráticos estaban entrelazados y su combinación llevó a una democracia liberal en la que el liberalismo defiende y proclama la libertad individual contra el Estado, tanto

en la esfera económica como en la social; la democracia reconcilia al individuo y la sociedad al hacer de ésta el producto de un acuerdo común entre individuos. (Mouffe, 1999, p. 134)

La democracia liberal propone que existe una ciudadanía universal, dado que todas las personas son libres e iguales entre sí y, como tales, deben llegar al acuerdo o consenso en lo que respecta al gobierno (Mouffe, 1999). Dicho acuerdo es lo que desde la teoría política se conoce como un pacto originario o pacto social, que será problematizado por los movimientos feministas a través de la historia y desde diferentes latitudes, pues bajo este pacto subyace otro: el de la subordinación y la exclusión de las mujeres del acceso al poder, entendido este último como la capacidad para actuar de acuerdo con la consecución de los intereses y propósitos de cada quien, o bien, de intervenir en el curso de los acontecimientos e incidir en los resultados (Thompson, 1998).

Los ideales liberales que orientaron la Revolución Francesa: “libertad, igualdad y fraternidad”, son en efecto un pacto entre hombres del grupo social dominante que se consideran hermanos frente a la Ley, y en consecuencia la teoría política tradicional occidental históricamente ha dejado por fuera de su análisis una cuestión social fundamental: la construcción cultural de la diferencia sexual. El término “diferencia sexual” se refiere a que las relaciones sociales libres tienen una forma contractual que narra el derecho político como un derecho patriarcal, o bien, como un derecho sexual de los hombres sobre las mujeres, sobre la base de supuestas características naturales y diferentes asociadas a los sexos, por lo que la llamada “libertad civil” no es entonces universal sino más bien, la construcción social de un atributo masculino (Pateman, 1995). Al plantear la diferencia sexual como línea divisoria entre libertad y subordinación, se pone sobre la mesa la necesidad de releer y reinterpretar aquellos conceptos que rigen la política tradicional para avanzar hacia una transformación cultural que considere que: “el logro de una ciudadanía genuinamente democrática conlleva antes que nada la necesidad de que la diferencia sexual no signifique la diferencia entre libertad y subordinación” (Pateman, 1995, p. xvi).

Más allá de superar la diferencia sexual que establece jerarquías entre quiénes son o no son personas ciudadanas,



Mouffe (1999) propone que es necesario construir una nueva concepción de ciudadanía en la cual “la diferencia sexual se convierta en algo efectivamente no pertinente” (p. 118). La autora plantea que no es suficiente con que las labores asignadas a hombres y a mujeres sean valoradas con equidad, sino que es necesario replantear qué es ser una persona ciudadana y cómo debe actuar como integrante de una comunidad política determinada. Además, Mouffe (1999) propone que la reformulación del proyecto democrático requiere el abandono del universalismo abstracto que plantearon pensadores de la Ilustración europea, pues este principio se refiere a una naturaleza humana indiferenciada, mientras que los nuevos derechos que se reclaman hoy en las democracias modernas visibilizan y expresan el valor de las diferencias entre los seres humanos, en demanda del reconocimiento de todo aquello que el concepto abstracto de ciudadano varón excluye. Así, el sujeto político estaría atravesado por identidades políticas que se basan en una forma colectiva de identificación para exigir sus derechos, como por ejemplo las mujeres, y otros grupos que apuntan a una construcción de un “nosotros” para encadenar sus demandas (Mouffe, 1999).

Cuando los movimientos históricos de mujeres proclaman que *lo personal es político*, señalan que no hay diferencia entre lo público y lo privado pues en ambos ámbitos hay relaciones económicas y de poder que se encuentran imbricadas. Por lo anterior, la comprensión de las diferencias entre hombres y mujeres como construcciones sociales, en lugar de atributos naturales, es un aporte teórico fundamental del pensamiento feminista pues significa que la subordinación social de las mujeres no es un destino insoslayable, sino un fenómeno histórico sociocultural que puede ser transformado a favor de la igualdad de género (Serret, 2016). De allí que la lucha por los derechos políticos de las mujeres y su reconocimiento como ciudadanas plenas, es un proceso histórico que hace contrapeso a los procesos de exclusión de las mujeres del ámbito público, que enuncia y resguarda la posibilidad de las mujeres de elegir y ser electas en puestos de toma de decisión libres de violencia y discriminación, así como una justa distribución del poder y el trabajo en los hogares (INAMU, 2019).

Uno de los primeros movimientos de mujeres en transformar el panorama político de las democracias liberales en Europa y Estados Unidos fue el de las sufragistas, quienes se manifestaron en las calles en reclamo por su derecho

ciudadano al voto. Esta primera gran ola feminista también tuvo un importante impacto en Costa Rica, pues a comienzos del siglo XX, mujeres costarricenses como Ángela Acuña Braun, Esther de Mezerville y Ana Rosa Chacón, entre muchas otras, entraron al debate público planteando demandas ante el Congreso Nacional para que se aprobara el derecho al sufragio femenino. Fue una lucha ardua impulsada desde diferentes organizaciones lideradas por mujeres, como la Liga Feminista<sup>2</sup> fundada en 1923 o el Consejo Nacional de Mujeres de Costa Rica fundado en 1925, que culminó con la Reforma de la Constitución Política en 1949, donde finalmente se establece el derecho de las mujeres a elegir y a ser electas.

La importante transformación social y política de la Costa Rica de 1949 dio paso a la primera oportunidad para que las mujeres votaran en 1950, en el plebiscito de la Tigra y La Fortuna de San Carlos, y en 1953 en las elecciones nacionales, cuando por primera vez resultaron electas 3 mujeres diputadas de la República, aunque esto no significó que las luchas por ampliar los derechos civiles y políticos de las mujeres acabaran allí. Las luchas feministas continúan impulsando con fuerza un proceso de transformación gradual y sostenido para la validación de sus derechos ciudadanos, abriendo a su paso portillos para poder tener voz y voto en todos los espacios de decisión política, considerando que, para que las mujeres gocen de sus derechos como ciudadanas plenas se requiere de un doble movimiento: “la entrada masiva de las mujeres al ámbito público y la respectiva entrada de los hombres al mundo de lo privado, ya que solo de este modo se alcanzará un balance equitativo entre las responsabilidades políticas y las domésticas” (INAMU, 2019, p. 121).

La participación política de las mujeres es un derecho fundamental y un pilar de la vida democrática, pues la mejora y ampliación de los mecanismos que garantizan sus derechos políticos beneficia a la sociedad en su conjunto. Esto sólo es posible mediante una profunda transformación cultural que permita la convivencia ciudadana libre de discriminación y violencia (INAMU, 2019). En este sentido, las luchas de los movimientos feministas que cobraron un

<sup>2</sup> La Asamblea Legislativa aprobó en 2021 la Ley Declaración de Benemeritazgo a la Liga Feminista como Benemérita de la Patria (Ley 10040, 2021). Este título es otorgado a personas o colectivos que son reconocidas por sus acciones y aportes en la sociedad costarricense.



renovado espíritu durante los años noventa, impulsaron de manera importante la ampliación del derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres culminando con reformas a la normativa electoral costarricense para el establecimiento obligatorio de una cuota mínima del 40% de participación de las mujeres en las papeletas de los partidos políticos. Esta transformación en las reglas del juego político costarricense significó un aumento en la elección de mujeres diputadas de la Asamblea Legislativa, fruto del esfuerzo conjunto de la sociedad y la institucionalidad costarricense por responder a las demandas de las mujeres por ser reconocidas como sujetas políticas (INAMU, 2012).

Los movimientos sociales de mujeres y feministas han sido clave para imaginar otros futuros posibles, poniendo en práctica sus sueños desde el tejido de la acción política organizada. La habilidad de los feminismos de proponer otras realidades es su gran poder transformador; es una capacidad estética que históricamente ha trazado nuevas formas de hacer política (Instituto Update, 2021). Esta imaginación de nuevas realidades sociales requiere un sustento cultural de producción científica, simbólica, económica, normativa y de justicia con enfoque de género y de interseccionalidad, que catalice sus novedosas propuestas democráticas (Bareiro, 2000).

La paridad de género es un principio de igualdad política que nace de la imaginación feminista, para crear reglas electorales que garanticen de manera permanente su participación política en todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos integrados en igualdad numérica con los hombres<sup>3</sup> (INAMU, 2019). Es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuya meta es lograr la igualdad en el ejercicio de poder, la toma de decisiones, los mecanismos de representación social, jurídica y en las relaciones familiares, sociales, económicas, políticas y culturales. La paridad de género es, por tanto, una de las metas más importantes para erradicar la exclusión estructural de las mujeres (Consenso de Quito, 2007).

El principio de paridad de género puede ser aplicado en dos vías: la vertical y la horizontal. La primera se refiere a

<sup>3</sup> En aquellas delegaciones integradas por un número impar de personas, la diferencia entre ambos no podrá ser superior a uno (Reglamento a la Ley N° 8901, 2 de marzo de 2021, artículo 6, inciso h).

las listas de candidaturas que se postulan a ocupar cargos electorales, las cuales deben alternarse entre hombres y mujeres de modo tal que ningún sexo ocupe puestos en orden consecutivo en las listas. Por otro lado, la paridad horizontal es el mecanismo por el cual se busca la paridad numérica, así como la alternancia hombre-mujer en los primeros lugares de las listas de postulación de candidaturas, que son las que tienen mayores oportunidades de resultar elegidas (INAMU, 2019).

Lo anterior es el resultado de una importante y persistente lucha de las mujeres por participar en igualdad de condiciones con los hombres en la vida pública costarricense. Se trata de una pugna por redistribuir el poder en todos los espacios de toma de decisión y de imaginar nuevas formas de hacer política. Uno de los principales desafíos para alcanzar lo anterior, consiste en crear las condiciones para que todos los actores sociales sean agentes de la transformación cultural y del compromiso de romper con los pactos que generan condiciones de opresión basadas en género, etnia, edad, clase social, discapacidad, orientación sexual, entre otras.

A continuación, se presentan algunas discusiones en torno a la democracia paritaria como eje orientador de las luchas actuales de las mujeres por hacer valer y ampliar su derecho a participar en las decisiones que afectan la vida común en todos los niveles.

### De la paridad cuantitativa a una participación comprometida con la agenda de las mujeres

En todos los períodos históricos de las democracias, es posible decir que el ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres ha sido parcial, ya que su potencial de participación política en procesos electorales, tanto en calidad de votantes como de representantes en puestos de decisión, así como su participación en organizaciones sociales, ha sido obstaculizada por los cimientos patriarcales de la división sexual del trabajo y del binomio público-privado. La tercera ola del movimiento feminista se caracterizó por su lucha a favor de la aprobación de la paridad de género a nivel constitucional, o bien legal, como un pilar fundamental para alcanzar la igualdad sustantiva y la democracia paritaria, mientras que la cuarta ola feminista pugna por la aprobación de medidas de acción afirmativa que refuercen el principio de la paridad



ya aprobado, complementando y corrigiendo las debilidades y obstáculos que persisten para su implementación (Freidenberg, 2021), como por ejemplo el mecanismo de alternancia o de paridad horizontal que ya ha sido aprobada en la normativa electoral costarricense.

La transformación de la normativa electoral para garantizar el principio de paridad de género en el país dio sus primeros frutos en los comicios del año 2018, cuando resultaron electas 45,6% de mujeres como diputadas de la Asamblea Legislativa, una cifra cercana al 50% al que se aspira en las democracias paritarias. Este importante paso se dio en medio de un terreno lleno de obstáculos y resistencias al cambio, como la acción de inconstitucionalidad interpuesta en el año 2010 que planteó que la paridad horizontal actúa en menoscabo del electorado al limitar sus posibilidades de elegir a personas idóneas para ocupar los primeros lugares en las nóminas. Este criterio que fue declarado sin lugar de manera contundente por la Sala Constitucional en 2015 (INAMU, 2019), al considerar que vulneraba el principio de igualdad y no discriminación que resguarda el pleno goce a la participación política de las mujeres porque el tema de género es un factor válido para regular el ejercicio de los derechos políticos, y porque el principio de igualdad es un principio rector de nuestra democracia constitucional que permea todo el sistema político y jurídico, por lo cual ninguna norma o política puede abstraerse de cumplir este principio básico. En este caso, la Sala concluyó que la paridad en alternancia no significa dar un trato favorecedor a las mujeres o a los hombres, ya que se trata de dar el mismo tratamiento en porcentaje y modalidad a ambos sexos. Tampoco consideró que este mecanismo provocaría discriminación hacia las personas “más capacitadas” ya que lo que busca es precisamente todo lo contrario: garantizar las mismas oportunidades de elección en las nóminas de mayor posibilidad a los hombres y a las mujeres. La Sala Constitucional consideró que de no aplicarse este mecanismo los partidos políticos podrían colocar una nómina de candidatos según sus intereses, colocando a las mujeres en el “piso” de la lista como se observó en procesos electorales anteriores. Estos argumentos y otros desarrollados en la sentencia en cuestión, fundamentaron que la Sala Constitucional declarara inconstitucional la interpretación del TSE que excluía el empleo del mecanismo de paridad horizontal como parte de las obligaciones de los partidos políticos.

En consecuencia, solicitó al TSE emitir una nueva directriz que solicitara a los partidos políticos garantizar, a través de sus reglamentos y estatutos, el cumplimiento de la paridad en las totalidades (tanto de manera vertical como horizontal) para los puestos de elección popular a disputarse en el año 2016. También instó al TSE a no inscribir y sancionar a aquellos partidos que no cumplieran con lo dispuesto. Ante esta solicitud, en 2016 el TSE acató la solicitud de la Sala Constitucional para establecer la obligatoriedad de la paridad tanto horizontal como vertical, es decir, alternando hombre-mujer en cada lista provincial y sus respectivos encabezamientos (Resolución 3603-E8-2016, 2016).

Las discusiones y transformaciones normativas en favor de la aplicación de la paridad en las elecciones municipales cobraron fuerza después de las elecciones nacionales de 2018, y particularmente desde que en 2019 el TSE emitió una resolución indicando que la paridad horizontal no era aplicable en las nóminas de las alcaldías, sindicaturas e intendencias (puestos uninominales), por lo que únicamente sería posible aplicar la paridad horizontal y vertical para los cargos de regidurías, concejalías de distrito y concejalías municipales de distrito (puestos de plurinominales), y hasta las elecciones municipales subsiguientes de 2024 (Resolución 1724-E8-2019, 2019). Frente a esta resolución, un grupo de mujeres políticas interpuso una serie de acciones de inconstitucionalidad ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (Expediente 004707-0007-CO, 2019), alegando que la resolución lesionaba la igualdad sustantiva de las mujeres en la participación política, entre otros argumentos. Cuatro años después, la Sala Constitucional da lugar al recurso interpuesto y establece que efectivamente es obligación de los partidos políticos cumplir con la paridad horizontal en los puestos uninominales a nivel municipal (Sentencia 2023-002951, 2023).

Al ser tan recientes estos cambios normativos, es posible observar aún la tendencia a la predominancia de alcaldes hombres, y a la vez, la tendencia a la elección de más mujeres al cargo de la vicealcaldía, sin posibilidades jurídicas de romper con ese techo de cristal fundamentado en la discriminación por género. Dicha situación ha sido denunciada por mujeres de la política local, dando como resultado que



En general, el número de alcaldesas electas ha venido aumentando de manera sostenida, aunque muy lentamente; cabe mencionar que los partidos políticos que mencionan la paridad en sus estatutos son los que presentan mayor porcentaje de mujeres aspirando a las alcaldías, pero la diferencia entre estos partidos y los que no plantean la paridad como parte de sus estatutos, es apenas de un 2%. (INAMU, 2019, p. 136)

Sobre esta importante desigualdad de género evidenciada en el régimen municipal vicealcaldesas primeras expusieron situaciones en las que, una vez electas, no podían ejercer sus cargos, pues persisten estereotipos de género que las excluyen de la toma de decisiones (INAMU, 2019). Para atender esta problemática se ha tenido que aprobar legislación con el fin de establecer con claridad cuáles son las funciones y responsabilidades de las vicealcaldías y las viceintendencias, así como una ley para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres en el ámbito político, como se verá más adelante. Ambas normas fueron redactadas por el INAMU, quien lideró los equipos de trabajo sobre estos temas, emitió criterios técnicos que las fundamentaron y realizó incidencia política sostenida para poder avanzar en su aprobación.

Lo cierto es que la adopción de la paridad no siempre es un camino llano, y con ella nacen nuevos retos que las democracias deben enfrentar, como las resistencias culturales a la incursión de las mujeres en la vida pública, la infravaloración de sus aportes, la sobre exigencia de calificación a las mismas y la persistencia de desigualdades de poder basadas en estereotipos de género al interior de los hogares, la cual “constituye la mayor barrera de entrada para el ejercicio de sus derechos políticos, pero también sociales y económicos” (Llanos, 2013, p. 40).

Como se mencionó anteriormente, el concepto de paridad demanda la igual representación entre hombres y mujeres en las estructuras de toma de decisión democrática que, a diferencia de las medidas temporales de cuotas de participación, pretende un ajuste definitivo para reducir la subrepresentación de las mujeres en lo político. Aunque se trata de un objetivo que pretende establecer un porcentaje de representación política 50-50 entre hombres y mujeres, no debe reducirse a un tema exclusivo de números, pues se trata de un propulsor determinante de la vida democrática cuyo

objetivo es avanzar hacia la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de representación y participación política y social, así como en las relaciones familiares y culturales, con el fin último de erradicar la exclusión estructural de las mujeres (Consenso de Quito, 2007).

Por otro lado, autoras como Bareiro y Torres (2009) consideran que la paridad va más allá de la participación del binario hombres y mujeres, ya que se refiere también a la incorporación de la diversidad sexual, étnica y territorial a la democracia, como expresión de un pluralismo que signifique igualdad para la diversidad, y un enriquecimiento de la universalidad de los derechos políticos, la igualdad y la no discriminación. La demanda por un sistema democrático paritario requiere de un compromiso real de la sociedad en su conjunto, en una apuesta por suscribir un nuevo contrato social con igualdad de género e interseccionalidad (Freidenberg, 2021).

Aunque la democracia costarricense es reconocida por su estabilidad a nivel global, no está exenta de ser amenazada, sobre todo por fuerzas políticas que buscan romper el orden constitucional y republicano que ha regido el sistema político del país con el interés de retroceder en los derechos humanos, sobre todo, los derechos humanos de las mujeres (INAMU, 2019). La ausencia o subrepresentación de sectores históricamente alienados de los proyectos de desarrollo modernos, suma a lo que se considera un “déficit democrático”, y en el caso costarricense, queda mucho camino por delante en la lucha por la ampliación y garantía del derecho a la participación política de las mujeres en su diversidad.

Datos del Reporte Global de Género del Foro Económico Mundial (2021) señalan que a Costa Rica le tomaría 91 años lograr la participación y representación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de poder y de decisiones. Este estudio analizó el área de empoderamiento político a nivel global y Costa Rica se posiciona en el octavo lugar entre 156 países, aunque para ese momento seguían vigentes retos importantes en relación con las elecciones a nivel municipal (López, 2022, 18 de abril). La aprobación y aplicación del principio de paridad no ha estado exenta de resistencias y oposiciones, donde organizaciones políticas continúan



interpretando las normas para desfavorecer el ejercicio político y ciudadano de las mujeres, mientras que la sociedad en su conjunto sigue naturalizando los patrones culturales del sistema patriarcal. Por otro lado, la participación paritaria implica ir más allá de un porcentaje numérico, pues se trata además de promover la calidad de la participación política a través de la capacitación y la integración de contenidos con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación, como parte del quehacer político (IDEA, 2013).

En relación con lo anterior, el TSE tiene un papel fundamental pues es la entidad máxima en materia electoral, encargada de la fiscalización del cumplimiento de la paridad por parte de los partidos políticos, quienes a su vez, requieren revisar y reformar sus estatutos a fin de favorecer los principios de igualdad y no discriminación, incorporar el lenguaje género inclusivo e impulsar buenas prácticas a favor de la transformación de la cultura política a una más justa y equitativa (IDEA, 2013). Sobre este punto es necesario

...considerar el rol de los partidos políticos, ya que estos son “los porteros” de la política y determinan quiénes integrarán las listas electorales y la oferta electoral que tendrá la ciudadanía; no basta estar en la lista, el lugar que se ocupa en ella es el que garantiza una real oportunidad de elección. En la experiencia de Costa Rica, tanto en la implementación de la cuota electoral como de la paridad/alternancia, se evidencia como una constante el problema de la aplicación en los cargos unipersonales –puestos uninominales-, o sea, aquellos electos bajo el sistema mayoritario; y que, en general, la tendencia de los partidos es la postulación de candidaturas masculinas en los primeros lugares de las nóminas, es decir, en los encabezamientos de las listas. (IDEA, 2013, pp. 210-211)

El reconocimiento y la ampliación del derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres no ha sido un camino fácil, sin embargo, las conquistas de los movimientos de mujeres y feministas a favor de la igualdad y la no discriminación basada en género, se han consolidado en importantes transformaciones normativas que destacan al país en relación con otros países de la región. A continuación, se desarrolla cuál ha sido la ruta normativa internacional y nacional que marca la pauta para el avance de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político.

## Marco normativo reciente sobre los derechos políticos de las mujeres

En un sistema de gobierno y convivencia democrático, la igualdad y no discriminación son dos principios fundamentales de la cultura del derecho y la ley. Los derechos políticos se encuentran consagrados en instrumentos jurídicos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José; OEA, 1969), Carta Democrática Interamericana (OEA, 2001), entre otros. En el caso de los derechos políticos de las mujeres se encuentran la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA, 1948), la Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres (ONU, 1953), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (ONU, 1979), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará; OEA, 1994), la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Quito; ONU, 2007), XI Conferencia Regional sobre la Mujer (Consenso de Brasilia; ONU, 2010), la Declaración del Año Interamericano de las Mujeres “Mujeres y poder: Por un mundo con igualdad” (OEA, 2010), la XII Conferencia Regional sobre la Mujer (Consenso de Santo Domingo; ONU, 2013), la Declaración de Pachuca “Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres” (OEA, 2014), la Declaración sobre la violencia y el acoso político contra las mujeres (OEA, 2015), entre otras. Sin embargo, la promoción de la eliminación de brechas de género en la representación política es una lucha que perdura; en la actualidad, persisten obstáculos y techos de diversa naturaleza que no podrán ser traspasados sin el compromiso de todos los actores de la sociedad por cambiar patrones culturales naturalizados, y sin la realización de acciones puntuales a favor de la igualdad, como el diseño e implementación de normativa que subsane el desbalance de poder ciudadano (INAMU, 2019).

Los diálogos comunales, regionales, nacionales e internacionales para la construcción de acuerdos y normas; la ratificación de mecanismos jurídicos internacionales; y la modificación y creación de normativa electoral, son al-



gunas de las estrategias que los movimientos de mujeres han impulsado a favor de la democracia paritaria. “¡Las reglas importan!” escriben Freidenberg y Alva (2017, p. 1). En esta línea, resulta pertinente actualizar para el presente análisis, el recorrido histórico de la ruta normativa internacional y nacional que rige actualmente esta materia, tomando como base lo consignado en el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres (INAMU, 2019). En los últimos años, Costa Rica se ha sumado a importantes declaraciones de organismos internacionales que buscan fortalecer la democracia paritaria en todos los niveles de toma de decisión; no obstante, estos no resultan instrumentos legales vinculantes, pues se trata de declaratorias, hojas de ruta y diálogos internacionales que no amplían los alcances de la normativa preexistente en el campo internacional. Una de estas rutas es la que define el Compromiso de Santiago, resultado de la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL y ONU, 2020).

Dicho Compromiso alienta a los Estados a aumentar la representación de las mujeres y alcanzar la democracia paritaria con una representación intercultural y étnico-racial que afiance y fortalezca la presencia de las diversidades en todos los poderes del Estado y en todos los niveles de gobierno (inciso 12). El enfoque de diversidad e interculturalidad es fundamental para el resguardo de los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación, por lo que este instrumento también destaca la importancia de que los Estados reconozcan la contribución política de las mujeres, adolescentes y niñas indígenas al bienestar social, cultural, económico y ambiental de las sociedades (CEPAL y ONU, 2020, inciso 17). Lo anterior resulta fundamental para los Estados de América Latina, donde los procesos coloniales se imbricaron con el devenir histórico de las democracias liberales, reproduciendo importantes violencias y exclusiones múltiples basadas en género, etnia, edad y orientación sexual, entre otras. Por lo anterior, se requiere que los Estados garanticen la protección de los derechos humanos de las mujeres que participan en la política, incluyendo defensoras de derechos humanos y periodistas, condenando la violencia contra las mujeres en el ámbito público (CEPAL y ONU, 2020, inciso 12).

En esta línea, el tema de la participación plena de las mujeres en la vida pública y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas orientó la Sexagésima Reunión de la Mesa

Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021). En esta reunión las ministras y máximas autoridades de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres en América Latina llegaron a importantes acuerdos en relación con el derecho a la participación política de las mujeres. En primer lugar, los Estados parte, incluyendo a Costa Rica, acordaron redoblar los esfuerzos y el compromiso para que la paridad de género sea una política de Estado y para asegurar el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a puestos de toma de decisión en todos los poderes y ámbitos, lo cual incluye el poder judicial y los gobiernos nacionales y locales. De igual manera, los Estados parte acordaron impulsar mecanismos para promover la participación política de las mujeres en su diversidad, así como de las organizaciones de mujeres de diversa índole, con miras a la búsqueda de respuestas ante la crisis y la recuperación por la pandemia de COVID-19, velando porque haya una participación paritaria en las mesas consultivas, comités permanentes y otros órganos o espacios de toma de decisión creados para atender la coyuntura de emergencia (CEPAL, 2021, inciso 2).

Se considera que la democracia paritaria, así como la inclusión y la alternancia étnica en todos los poderes del Estado, los gobiernos locales, instituciones públicas, sindicatos, academias, y en general, en todas las instancias donde se tomen decisiones que afectan la vida común, requiere de estrategias específicas que garanticen la paridad y la no discriminación a nivel legislativo mediante acciones afirmativas y el fortalecimiento de la capacitación para el liderazgo de las mujeres en toda su diversidad (CEPAL, 2021, inciso 6). Cabe destacar cómo el concepto político de paridad comienza a ampliarse para abarcar no sólo la inclusión por género, sino también la inclusión étnica, lo cual descentralizaría aún más la predominancia de la figura masculina blanca occidental que originó el pacto democrático en sus inicios. En esta misma línea, durante esta reunión se apela a la necesidad de incorporar la participación de las mujeres en toda su diversidad en las agendas, estatutos y financiamientos de todas las organizaciones sociales y partidos políticos, al tiempo que se toman acciones necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia política (CEPAL, 2021, incisos 8, 10 y 11). Otro tema novedoso que se discute en esta reunión de alto nivel es la importancia de que los mecanismos de observación y acompañamiento de los procesos electorales en América Latina y el Caribe



se realicen con perspectiva de género, para asegurar el respeto a los derechos políticos de las mujeres (CEPAL, 2021, inciso 9).

Lo anterior requiere de la implementación de programas educativos libres de estereotipos para la promoción de la participación plena de las niñas, adolescentes y mujeres en la vida pública, desde un enfoque interseccional e intercultural y en pleno reconocimiento de la contribución de los movimientos de mujeres y feministas de la región al fortalecimiento de la democracia y el desarrollo de los países (CEPAL, 2021, incisos 12, 17 y 20). Por lo anterior, se destaca en este acuerdo la importancia de aumentar los fondos específicos y la asignación directa de recursos económicos a más organizaciones de mujeres y a los movimientos feministas (CEPAL, 2021, inciso 20).

Por su parte, durante la Sexagésima Segunda Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), se reiteró la importancia de transversalizar la perspectiva de género a todas las políticas de respuesta y recuperación ante la pandemia por COVID-19, y que en su diseño y ejecución participen las mujeres y las niñas en su diversidad (inciso 1). En la declaratoria que se desprende de esta reunión, las ministras y altas autoridades de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe, amplían el tema de la participación política de las mujeres a la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo sostenible, la adaptación y mitigación frente al cambio climático, al igual que en los procesos de planificación y ejecución de la inversión pública para lograr un descenso en las emisiones de carbono (CEPAL, 2022).

Como ya se mencionó al inicio de este apartado, en el periodo en cuestión no surgen nuevas disposiciones jurídicas a nivel internacional sobre los derechos políticos de las mujeres, sino que se desarrollan una serie de mesas de diálogo y de trabajo para seguir fortaleciendo los mecanismos que ya existen en materia de participación de las mujeres y las niñas en todos los aspectos que in-

ciden en la vida común, sobre todo en la coyuntura de la crisis económica y la recuperación ante la pandemia por COVID-19. Los ámbitos de participación comprendidos desde las nuevas discusiones internacionales no se limitan únicamente al campo de la política electoral, sino también a las decisiones económicas, de atención a desastres naturales, al cambio climático y a las decisiones que se toman en los hogares, pues se trata de democratizar todos los espacios de la vida.

En contraste con lo anterior, a nivel nacional es posible afirmar que se han dado importantes transformaciones en la legislación política en los últimos cuatro años. Si bien la paridad se estableció en 2009 en todas las delegaciones, nóminas y órganos pares con la Ley de Reforma al Código Electoral (Ley 8765, 2009), los movimientos sociales de mujeres costarricense, junto a mujeres políticas, académicas y el INAMU, continúan proponiendo medidas para ampliar sus alcances. Entre sus conquistas se encuentra la reglamentación de la Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (Ley 8901, 2010), once años después de su promulgación, vía Decreto Ejecutivo 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM (2021). La aprobación de este Reglamento es el resultado de años de lucha y trabajo por parte de organizaciones de mujeres y feministas, lideresas políticas y la institucionalidad, especialmente del INAMU.

Mediante este Reglamento, se saldó finalmente el pendiente de regular el debido proceso, criterios y requisitos para proveer la observancia del cumplimiento de la paridad en las juntas directivas de las asociaciones de desarrollo, sindicatos y asociaciones solidaristas. Queda así establecida la obligatoriedad de que las organizaciones sociales cumplan con la paridad de género<sup>4</sup>, tanto vertical<sup>5</sup> como horizontal<sup>6</sup>, en aquellos puestos jerárquicos que constituyen las Juntas Directivas, para proceder con su inscripción legal (art. 7). Se trata de un paso importante para establecer mecanismos para garantizar la igualdad de género *de facto*, aunque se sabe que las leyes por

<sup>4</sup> Paridad por género: Principio que asegura que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un 50% de mujeres y un 50% de hombres, y en delegaciones y órganos impares, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno (1) (Decreto Ejecutivo N° 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, artículo 6, inciso h).

<sup>5</sup> Paridad vertical: Paridad por género en el número de las delegaciones, nóminas y órganos, dependiendo de si su composición es par o impar. Gira alrededor de la paridad numérica esencialmente en la etapa de la postulación de las personas candidatas en las listas. Incluye, además, el mecanismo de alternancia entre mujeres y hombres en todas las listas electorales, y evita que, durante el proceso de reclutamiento de personas candidatas, las mujeres sean relegadas a los





sí mismas no son suficientes para promover el cambio cultural, sino que este debe acompañarse de acciones educativas y transformaciones de fondo en la estructura social (Freidenberg y Alva, 2017).

Por lo anterior, resulta relevante mencionar que esta legislación también establece la obligatoriedad de realizar una labor de promoción, divulgación e información, mediante todos los medios disponibles y necesarios, en los cuales se explicita el requerimiento de la paridad “tanto previo al acto plenario como al momento de las postulaciones o la confección de nóminas entre la totalidad de sus personas asociadas sobre los puestos sujetos a elección y los requerimientos obligatorios de integración paritaria” (Decreto Ejecutivo 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, 2021, art. 10). También establece la obligatoriedad de demostrar mediante documentos probatorios, como actas y minutas de reuniones, que efectivamente se llevaron a cabo discusiones para conformar las nóminas de forma paritaria (art. 11).

Según Esquivel (2021) una de las decisiones más importantes en temas de participación política y equidad de género a nivel nacional fue la Resolución 1724-E8-2019 (2019) del TSE. En esta resolución, el TSE estableció los alcances del principio de paridad en el encabezamiento de las nóminas a puestos municipales de elección popular, resolviendo que la paridad horizontal era imposible de aplicar a los puestos uninominales (alcaldía, sindicatura e intendencia). A su vez, la resolución estableció que la paridad horizontal sería aplicada a las nóminas a cargos plurinominales (regidurías, concejalías de distrito y concejalías municipales de distrito) hasta los comicios de 2024.

Contra dicha resolución, un grupo de mujeres políticas integrado por exdiputadas interpuso una serie de acciones de inconstitucionalidad frente a la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, acogiendo las presentadas en el Expediente 004707-0007-CO (2019), por diferir en el tiempo establecido para la aplicación del principio de paridad horizontal, y consideraban que se estaba dispensando a los partidos políticos de su deber legal de aplicar dicho

criterio al tramitar su nóminas para puestos municipales uninominales, entre otros argumentos. Las acciones de inconstitucionalidad argumentaron ante la Sala que la Resolución 1724-E8-2019 (2019) era discriminatoria, pues lesionaba los derechos humanos, así como la igualdad sustantiva en la participación y la representación política.

Finalmente, la Sala Constitucional resolvió las acciones de inconstitucionalidad interpuestas contra la Resolución 1724-E8-2019 en febrero de 2023, anulando la interpretación del TSE en los siguientes puntos: 1) Sobre la imposibilidad de aplicar la paridad horizontal en puestos municipales uninominales (alcaldes, síndicos e intendentes) y 2) Sobre el dimensionamiento de la implementación del criterio de paridad horizontal en los puestos municipales plurinominales (Sentencia 2023-002951, 2023). Así, la Sala acogió por mayoría de votos el fondo del recurso, declarando inconstitucional el criterio del TSE de 2019, por lo que para el 2024 los partidos políticos deberán cumplir con la aplicación de la paridad horizontal, nominando igual cantidad de mujeres y de hombres en los primeros lugares de los puestos uninominales (según la escala del partido), dando paso a una de las más importantes transformaciones en las reglas electorales del país. Para hacer frente a estos cambios, en marzo de 2023 el TSE publicó las Reglas para aplicar la paridad horizontal en cargos municipales uninominales (Resolución 1330-E8-2023, 2023), cuyas implicaciones y resultados aún están por verse.

Además de lo anterior, la Ley Adición del Artículo 14 Bis al Código Municipal (Ley 7794, 1998) Ley para el fortalecimiento de las Vicealcaldías y Viceintendencias Municipales (Ley 10188, 2022) se considera también un avance favorable al ejercicio del poder por parte de las mujeres, ya que son quienes históricamente han ocupado estos puestos. Esta modificación establece la obligatoriedad para las personas que ostenten el cargo de la Alcaldía o Intendencia de establecer funciones por escrito a las Vicealcaldías o Viceintendencias, conforme la investidura de estos puestos. Sobre estas funciones deberá rendirse cuentas en el informe anual de la entidad. Este cambio

últimos espacios de las listas. Garantiza que ningún sexo ocupe puestos en orden consecutivo en las lista (Decreto Ejecutivo N° 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, artículo 6, inciso j).

<sup>6</sup> Paridad horizontal: Mecanismo por el cual se busca no solo la paridad numérica y de alternancia en la postulación de las personas candidatas, sino la paridad por género en los resultados de la elección, exigiendo que las mujeres accedan también a los primeros lugares de las listas, que son los que presentan oportunidades reales de resultar elegidas. Se mide mediante el resultado final o la composición paritaria del órgano para el cual se realizó la elección, y no únicamente por la composición de las listas de personas candidatas en la elección (Decreto Ejecutivo N° 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, artículo 6, inciso k).



resulta fundamental porque permite que se visibilice y controle que el trabajo de estas instancias no sea modificado o afectado sin justificación. Ya con anterioridad mujeres que han ocupado estos puestos han denunciado ampliamente la falta de funciones precisas, así como de espacio y de recursos para ejercer el cargo que ocupan (INAMU, COM-016-2023).

Sobre la paridad en el caso de los puestos uninominales de elección popular, destaca también que en 2021 el TSE emitió un criterio ante una consulta respecto a la aplicación del mecanismo de alternancia por sexo entre las candidaturas a la primera y a la segunda vicepresidencia de la República de una misma nómina (Resolución 4757-E8-2021, 2021). El por tanto de la resolución indica que en estos casos la nómina de candidaturas a la Presidencia de la República debe respetar el principio de paridad, sin embargo, el mecanismo de alternancia no resulta aplicable mientras en la fórmula figuren dos personas del mismo sexo y una del otro, independientemente de su ubicación o secuencia.

También es de gran relevancia la aprobación de la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política (Ley 10235, 2022), cuyo objetivo es atender esta forma de violencia como una práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política costarricense. Resulta fundamental que esta nueva ley define explícitamente la violencia contra las mujeres en la política como toda conducta (sea por acción, omisión o tolerancia) dirigida contra una o varias mujeres que estén aspirando o ejerciendo un cargo o función pública, que se base en razones de género o en la identidad de género, la cual sea ejercida directa o indirectamente, o bien, por medios virtuales, cuyo objetivo sea causar daño, sufrimiento, el menoscabo o la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos (art. 4). Lo anterior en el caso de que se obstaculice total o parcialmente el ejercicio del cargo o funciones públicas, se fuerce la renuncia de la precandidatura, candidatura o cargo político o a lo interno de una organización social, se afecte el derecho a la vida, la integridad personal y los derechos patrimoniales para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos, o que se perjudique la reputación, el prestigio y la imagen pública para impedir el libre ejercicio de estos (art. 4).

Aunado a ello, esta ley enlista algunas de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres en la política, como la asignación de manera arbitraria de responsabilidades o tareas ajenas a su cargo, o de funciones que de manera manifiesta no se corresponden con su jerarquía e investidura; la asignación de funciones teniendo conocimiento de que no existen los recursos necesarios para hacerlas viables o ejecutables; la supresión de responsabilidades, funciones o tareas propias del cargo sin justificación alguna; el impedimento de acceso a información necesaria para la toma de decisiones, o la facilitación mal intencionada de información falsa, errada, desactualizada o imprecisa que la induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones; el impedimento o restricción de su reincorporación al cargo cuando se haga uso de permiso, incapacidad o licencia; la restricción de participar en comisiones; la discriminación por embarazo, lactancia o maternidad; la divulgación de información privada por cualquier medio o plataforma incluyendo contenidos digitales; el ataque mediante comentarios o gestos con connotación sexual; el uso de propaganda electoral que reproduzca estereotipos de género, entre otras (art. 5).

Las capacitaciones a partidos políticos son fundamentales para socializar esta nueva normativa y garantizar su debido cumplimiento, y según su artículo 11, es tarea del INAMU diseñar, ejecutar, monitorear y asesorar políticas públicas en coordinación con otras instituciones públicas, que consideren la divulgación, sensibilización, información, comunicación y capacitación sobre los alcances de dicha ley, así como sobre los efectos de la violencia contra las mujeres en la política en la convivencia social. Para ello, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG, 2018-2030), establece como objetivo del eje 4 “Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva” (INAMU, 2018, p. 84). La redistribución del poder a nivel social es uno de los ejes fundamentales de esta Política, proponiendo como acción aumentar los servicios institucionales de promoción, formación y educación en materia de derechos humanos, igualdad efectiva y paridad como principio fundamental para avanzar hacia una verdadera igualdad democrática.

El periodo en análisis se caracteriza por la ampliación de las discusiones sobre los alcances de la paridad, tanto a nivel internacional como nacional, dando paso a importantes



transformaciones en las reglas de la política nacional <sup>7</sup>. No ha sido un camino fácil para las mujeres habitar el espacio público y queda mucho por recorrer para que puedan ejercer su participación ciudadana en igualdad de condiciones que los hombres; por ello, el objetivo del presente estudio es analizar algunos indicadores sobre la participación política y ciudadana de las mujeres los últimos cuatro años, para abonar a los diálogos y toma de decisiones en torno a la igualdad de género en Costa Rica.

### **Participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica: una mirada desde las estadísticas e indicadores de género**

La riqueza de una vida democrática depende de la participación y la representación de las necesidades de toda la ciudadanía; comprendiendo que se trata de un grupo humano diverso en el que las mujeres representan la mitad de la población, su participación real y libre de discriminación y violencia es fundamental para la vida democrática de los países. En Costa Rica, persisten retos y nudos estructurales particulares que desde el INAMU se han venido estudiando mediante el análisis de datos con enfoque de género (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019). Como parte de este esfuerzo, se desarrolla a continuación un acercamiento al estado de los indicadores más recientes de participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica.

### **Elecciones, voto y participación ciudadana de las mujeres**

El derecho de las mujeres costarricenses a elegir y ser electas como representantes en cargos de elección popular y puestos públicos fue reconocido en la Constitución Política de 1949, y ejercido formalmente por primera vez a nivel local en 1950 en el plebiscito de la Tigra y la Fortuna, y a nivel nacional durante las elecciones presidenciales de 1953. El reconocimiento formal del derecho al sufragio de las mujeres no fue producto del azar, sino una conquista a partir de arduas luchas y manifestaciones políticas de mujeres costarricenses y otros actores que se sumaron a los debates a favor de su reconocimiento como ciudadanas plenas a principios del siglo XX (Barahona, 1994).

Los derechos políticos de las mujeres continuaron avanzando desde entonces, y con ello aparecieron nuevos retos y topes para su participación, que deben ser leídos considerando las tensiones sociales y la volatilidad electoral que ha venido en aumento, sobre todo desde el año 2002, cuando por primera vez aparece una nueva expresión política, el Partido Acción Ciudadana (PAC), como un fuerte competidor frente a los dos partidos tradicionales costarricenses: el Partido Liberación Nacional (PLN) y el Partido Unidad Social Cristiana (PUSC). También es importante destacar que, en el año 2006, se presentó ante los comicios nacionales el Partido Nueva Liga Feminista, una agrupación política partidaria feminista que finalmente fue disuelta en 2010 por el TSE al no lograr la elección de ninguna diputación o regiduría.

Según Vargas y Alpízar (2020), el índice de volatilidad electoral se duplicó en los últimos veinte años, alcanzando niveles similares a una época convulsa en el país: la posterior a la guerra civil de 1948; además, los autores señalan que el sistema de partidos políticos se ha fragmentado de manera importante generando formaciones políticas con débiles apoyos a nivel territorial y organizativo, que las han desvinculado de sus tradicionales lazos “con organizaciones de la sociedad civil como sindicatos, cooperativas y asociaciones comunales. Estos cambios funcionales han estado acompañados por una fuerte caída en el apoyo ciudadano a la democracia, que ha disminuido en un tercio entre la década de 1980 y la de 2010” (Vargas y Alpízar, 2020, p. 31).

Expresiones de rechazo frente a la política tradicional suelen asociarse al descontento general de la ciudadanía relacionada con el aumento del costo de la vida, casos de corrupción, la criminalidad e inseguridad ciudadana, entre otros factores que, durante las elecciones de 2018, abonaron a una fuerte polarización sobre temas como el rol de las mujeres en la familia y la sociedad, sus derechos sexuales y reproductivos, la educación sobre sexualidad y afectividad en los centros educativos, y los derechos de las personas LGBTQ+, particularmente ante la exposición pública de los contenidos de la Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH, 2017) sobre el reconocimiento jurídico e institucional de los derechos civiles de las personas de la

<sup>7</sup> Durante la edición final del presente documento se publicó la Ley para garantizar la paridad de género en la conformación de los órganos colegiados de los gobiernos locales (Ley 10327, 2023), la cual constituye una nueva herramienta legal para abonar a la garantía de la paridad en los espacios de toma de decisiones.



diversidad sexual (Pineda, 2019). ¿Qué impacto tuvo este clima electoral en la participación política de mujeres?

En la campaña electoral de 2018 participaron 13 partidos políticos, de los cuales 12 inscribieron candidatos presidenciales hombres, siendo la única candidata Stephanie Campos Arrieta del Partido Renovación Costarricense (TSE, 2018). Por su parte, el Padrón Nacional Electoral (PNE) presentó un incremento relativo del 7,9% del electorado con respecto a febrero de 2014. Este aumento se debe, en parte, a que por segunda vez en la historia electoral se habilitaron mecanismos para que costarricenses en el extranjero pudieran votar en 70 juntas receptoras de votos en 56 consulados de 43 países (TSE, 2018). La tendencia estudiada a lo largo de los años es que, la participación electoral de las mujeres ha sido mayor a la de los hombres en las elecciones de 2002, 2006, 2010, 2014 y 2018, por lo que el abstencionismo ha sido menor en las mujeres<sup>8</sup> (INAMU, 2015; INAMU, 2019).

Los resultados electorales arrojaron un 24,9% de votos para el Partido Restauración Nacional (PRN) y un 21,6% para el Partido Acción Ciudadana (PAC), significando que, por segunda vez consecutiva en un proceso electoral a nivel nacional, fuera necesario realizar una segunda ronda para decidir la Presidencia de la República, y que, por primera vez en la historia reciente, los dos partidos que pasaron a esta segunda ronda eran “relativamente nuevos y ajenos al tradicional bipartidismo costarricense” (Cascante y Vindas, 2019, p. 10). Al ser los derechos fundamentales de las mujeres parte crítica de los debates electorales en 2018, y ante la inminente segunda ronda, organizaciones sociales de mujeres y de feministas encontraron diversas estrategias para colectivizar su malestar y sus demandas, como el surgimiento del grupo “Mujeres en Acción” desde el cual se convocaron espacios de discusión y de intercambio, entre otras acciones políticas en defensa de sus derechos (Rodríguez, 2019).

Durante el 2018 destacó una importante diferencia entre las preferencias electorales en los territorios dentro y fuera del Valle Central donde los primeros apoyaron en mayor porcentaje al PAC y los segundos al PRN, particularmente en las zonas costeras y fronterizas del país (Cascante, Gómez y Camacho, 2019). Aunque es posible observar cambios significativos en la distribución del poder durante las elecciones de 2018, investigaciones señalan que no hubo mayor modifi-

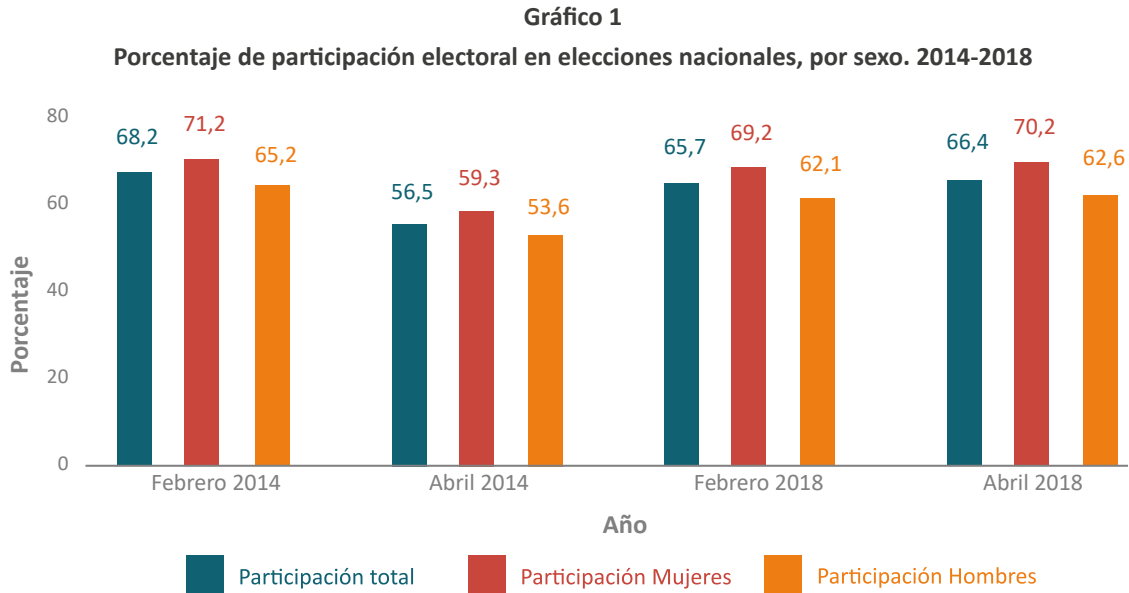
<sup>8</sup> Al cierre de este documento, el Tribunal Supremo de Elecciones aún no publica los resultados electorales por sexo de las elecciones nacionales de 2022.

cación en las asimetrías territoriales del voto en relación con elecciones previas (Cascante, Gómez y Camacho, 2019). En este escenario, las redes sociales fueron un importante motor para movilizar el voto en una u otra dirección, destacando el surgimiento del grupo de Facebook Coalición Costa Rica como un movimiento social espontáneo en apoyo al PAC, y el grupo de Facebook Costa Rica Unida como parte de la organización territorial y sectorial a favor del PRN (Cascante, Gómez y Camacho, 2019). Otra expresión ciudadana que surgió fue el “Manifiesto Feminista por nuevas formas de convivencia social inclusivas y democráticas” suscrito por 81 organizaciones y agentes del movimiento social de mujeres, con la colaboración de universidades públicas y la cooperación internacional. Este documento refleja algunos de los consensos que surgieron durante diálogos entre mujeres y feministas de cara a la segunda ronda electoral, expresando la urgencia de reflexionar sobre la democracia costarricense y cómo ésta no puede considerarse plena hasta que las mujeres puedan participar y decidir sobre todos los asuntos públicos que conciernen al país.

Finalmente, la segunda ronda se llevó a cabo el 4 de abril de 2018 con una participación del 66,4% del electorado y un porcentaje de abstencionismo del 33,6%, cifra levemente menor a la de la primera ronda, a pesar de la coincidencia con las vacaciones de Semana Santa (Cascante, Gómez y Camacho, 2019). El PAC fue el partido político que obtuvo la mayoría de los votos esta vez, resultando electo como Presidente de la República Carlos Alvarado Quesada, como Primera Vicepresidenta Epsy Campbell Barr y como Segundo Vicepresidente Marvin Rodríguez Cordero. En esta ocasión fueron a votar el 70,2% de las mujeres y el 62,2% de los hombres, existiendo una diferencia de 8,2% entre ambos grupos (TSE, 2018).

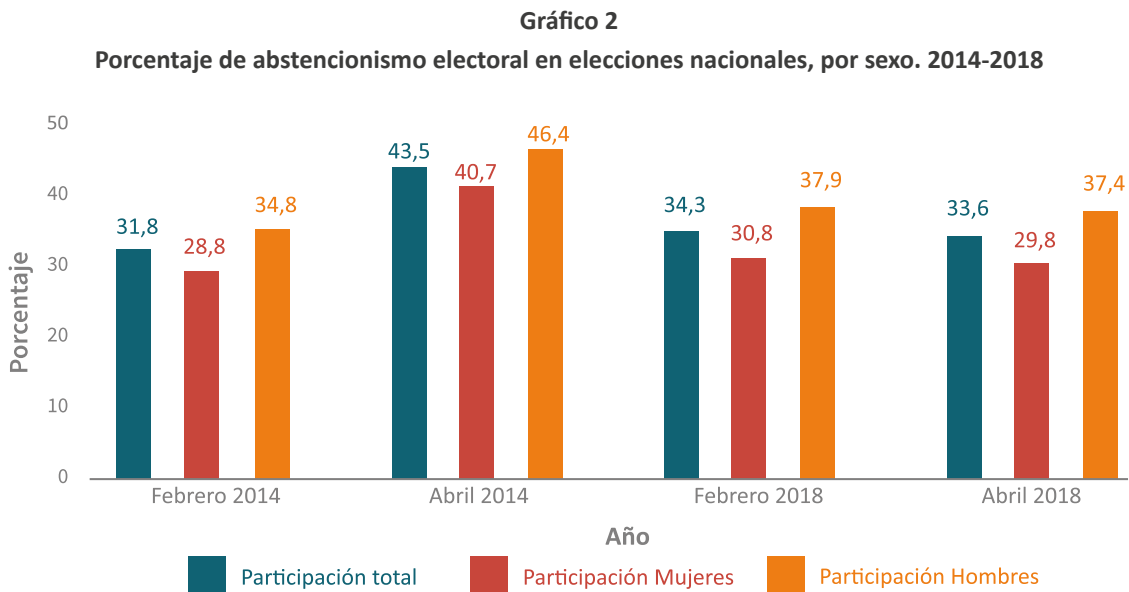
Una vista del porcentaje de participación electoral de las elecciones de 2014 y 2018, según sexo y ronda electoral, evidencia que en esta serie histórica se cumple la tendencia de que las mujeres son las ciudadanas que más ejercen su derecho al voto, y que, durante la segunda ronda electoral de 2018, cuando sus derechos fundamentales fueron parte del debate electoral, el porcentaje de votantes aumentó un punto porcentual con respecto a la primera ronda. Este aumento no pareciera ser estadísticamente significativo; sin embargo, es una cifra superior a la de la segunda ronda de 2014 cuando el bipartidismo tradicional costarricense se quebró para dar paso a una tercera fuerza política, el Partido Acción Ciudadana.





Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2014-2018.

Por su parte, los porcentajes de abstencionismo reflejan que son principalmente los hombres quienes no participan emitiendo su voto en las elecciones realizadas en 2014 y 2018, tanto en la primera ronda como en la segunda ronda.



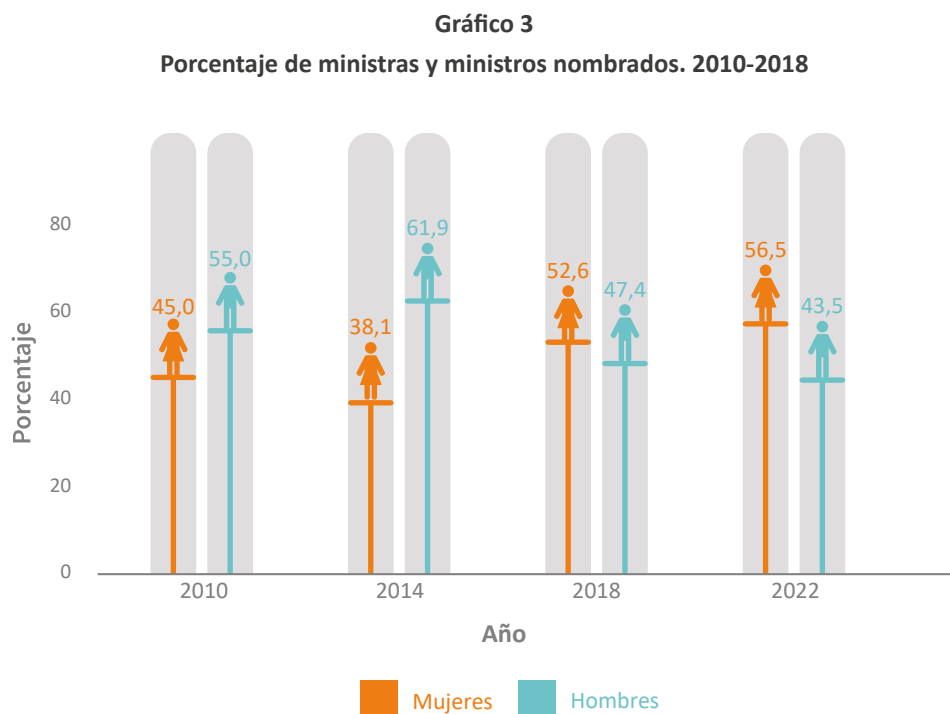
Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2014-2018.



La participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo es una variable importante de observar, pues actualmente no existen fueros o rutas para garantizar que se garanticen los principios de igualdad en cuanto a la no discriminación basada en género en los puestos de designación de cada gobierno. De acuerdo con PEN (2022):

La incorporación de mujeres al gabinete es un fenómeno reciente. Entre 1978 y 2006, como máximo, uno de cada 3 ministerios estuvo liderado por mujeres y en varias de las administraciones de este periodo el porcentaje no llegaba siquiera al 10%. No fue sino hasta 2010 en el que la cifra de mujeres en el gabinete aumenta al 45%, e incluso en las dos últimas administraciones (Alvarado y Chaves) se ha cumplido con la paridad en los puestos. (p. 282)

En 2018 resultó electa como Primera Vicepresidenta de la República la señora Epsy Campbell Barr, primera mujer afrodescendiente en ocupar el cargo y primera mujer afrodescendiente en ejercer la Presidencia de un país americano cuando el Presidente de la República delegó sus funciones en 2018, por motivo de una salida del país. Adicionalmente, el Poder Ejecutivo designó por primera vez un gabinete paritario (14 ministras y 11 ministros). Para el gobierno 2022-2026 se han nombrado 56,5% puestos de ministras y 43,5% ministros, aunque se han presentado cambios en estos nombramientos que será preciso analizar en un futuro. Es posible afirmar que entre el año 2010 y 2022 el porcentaje de mujeres ministras nombradas ha tendido a aumentar paulatinamente, a excepción del año 2014 que registró el porcentaje más bajo de la serie como se observa en el gráfico 3.

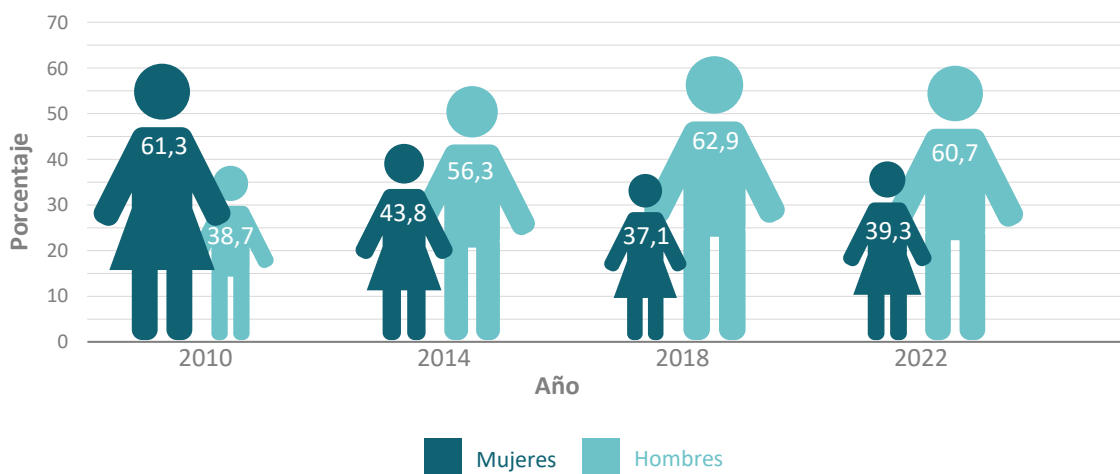


Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en acuerdos presidenciales, 2022.



En el caso de los viceministerios, se observa una disminución en la participación porcentual de las mujeres en estos puestos de 8,5 puntos porcentuales entre el 2018 y el 2022. Posiblemente esto se relaciona con el aumento del porcentaje de mujeres a cargo de ministerios, lo que hace que haya más espacio para la participación de los hombres como viceministros.

**Gráfico 4**  
**Porcentaje de viceministerios nombrados, por sexo. 2010-2022**



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en acuerdos presidenciales, 2022.

La Presidencia de la República también es la encargada de nombrar las personas que integran las Juntas Directivas de instituciones autónomas, siendo la tendencia que se nombren principalmente hombres como Presidentes Ejecutivos de las mismas. Como en el caso de los puestos ministeriales, no existen normas sobre cómo se deben asignar estos cargos, pues tradicionalmente dependen de la voluntad política de los gobiernos de turno. Desde el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2019) se planteaba ya la necesidad de abrir un diálogo sobre cómo avanzar para romper los sesgos de género que impiden que más mujeres accedan a cargos de poder y toma de decisión, como la presidencia de una institución autónoma, en condiciones de igualdad y sin discriminación ni violencia. A pesar de que los datos del periodo 2006-2018 mostraban que

las mujeres aumentaban en porcentaje su participación como Presidentas Ejecutivas de instituciones autónomas, las cifras entre hombres y mujeres no se acercaban a la paridad (INAMU, 2019). Ante la falta de mecanismos para garantizar la participación paritaria específicamente para la designación de estos cargos, en el 2018 el porcentaje de mujeres ejerciendo la presidencia ejecutiva de instituciones autónomas cae a un 33,3% en el periodo 2018-2022, volviendo a subir en el periodo 2022-2026 a un 42,4%. Estos datos corresponden a los acuerdos presidenciales tomados a inicio de cada administración, sin embargo, puede que varíen con el tiempo pues en el quehacer político suelen darse cambios de mando. Lo que sí es evidente, es que es importante analizar cómo garantizar la participación de las mujeres en estos cargos, en igualdad de condiciones que los hombres.



Gráfico 5

Porcentaje de presidencias ejecutivas de instituciones autónomas, por sexo. 2006-2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en acuerdos presidenciales, 2022.

Como es tradición en el país, al mismo tiempo que se realizan las elecciones presidenciales se decide sobre las personas que ocuparán los cargos de las diputaciones. La Asamblea Legislativa de la República es un ámbito de la vida pública donde las mujeres han logrado grandes avances para alcanzar más escaños en cumplimiento de la normativa electoral sobre paridad; sin embargo, reconocer a las mujeres como sujetas políticas no es exclusivamente un juego de números, como se verá a continuación.

**La participación de las mujeres como diputadas de la Asamblea Legislativa de la República**

Como se desarrolló en el marco normativo, es responsabilidad de los partidos políticos costarricenses cumplir con el principio de paridad y de alternancia en las candidaturas a diputación, intercalando hombres y mujeres en las papeletas para puestos de diputación de cada provincia, así como en los encabezamientos de estas. Por lo anterior, la participación de las mu-

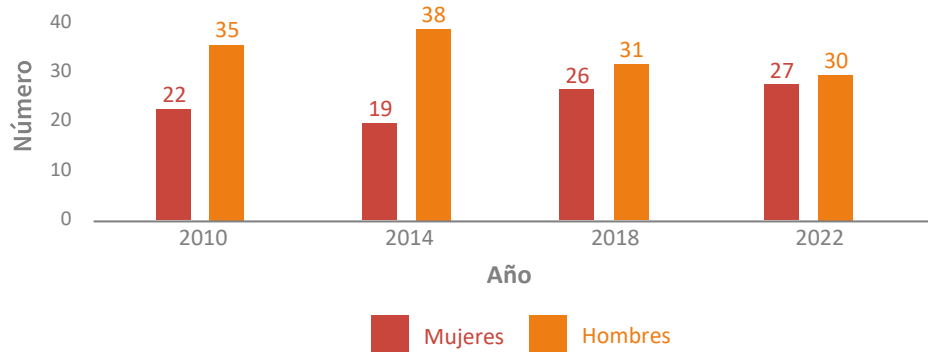
jerer como diputadas de la Asamblea Legislativa de la República ha venido en aumento, a excepción de las elecciones de 2014 cuando hubo una disminución de 3 diputadas con respecto al periodo anterior. Sin embargo, en las elecciones de 2018 las diputadas suman 7 escaños como resultado de la disposición de la Sala Constitucional en su Resolución 2015-016070 (2015), que conllevó que el TSE emitiera la Resolución 3603-E8-2016 (2016) sobre la obligatoriedad de la aplicación de la paridad horizontal por parte de los partidos políticos.

En esa oportunidad resultaron electas 26 diputadas y 31 diputados. Además, por tercera vez en la historia costarricense se eligió a una mujer en la Presidencia de la Asamblea Legislativa, luego de 18 años sin que ninguna ocupara el cargo. Como se observa en el gráfico 6, el número de diputadas electas para 2022 aumentó en 1 puesto con respecto al 2018, resultando en una distribución cercana a la paridad, donde la diferencia entre hombres es de 3: 27 diputadas y 30 diputados.





**Gráfico 6**  
**Número de diputaciones electas, por sexo. 2010-2022**



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

Si bien los resultados electorales de 2018 y 2022 se consideran un avance en favor de la participación igualitaria de las mujeres como diputadas de la República, es importante reflexionar acerca de las condiciones en las que participan las mujeres en la política costarricense, y si la cultura política ha dado un viraje hacia la igualdad efectiva, la erradicación de la violencia, el acoso, las prácticas sexistas y los estereotipos de género en las dinámicas cotidianas en las que ejercen dichos cargos. De igual manera, resulta importante evaluar a futuro, si la representación de más mujeres en puestos de toma de decisión a nivel nacional ha significado un avance en la agenda de la igualdad y los derechos humanos de las mujeres en su diversidad. Una valoración así trasciende los objetivos del presente estudio, aunque sí es posible afirmar que ha habido un cambio cultural en lo referente a la política electoral y las posibilidades de que más mujeres puedan participar como agentes de la vida pública del país.

### **Mujeres en los gobiernos locales: algunos techos de cristal y pisos pegajosos**

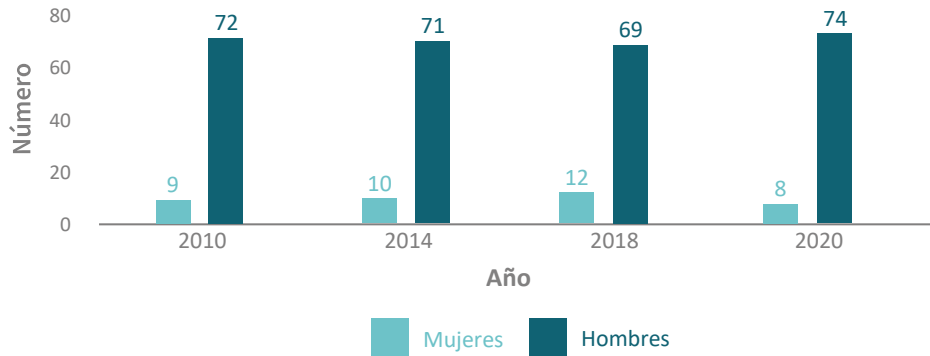
Los gobiernos locales son parte del sector público descentralizado y cuentan con autonomía política, administrativa y financiera, por lo que no están sujetos a las autoridades centrales o regionales. Históricamente, la tendencia ha sido

que más hombres resulten electos en los cargos de mayor poder a nivel local, es decir las alcaldías e intendencias, y por la manera en que se estructuró la normativa sobre paridad y alternancia para las nóminas municipales antes de 2023, lo proporcional ha sido que más mujeres resulten electas en las vicealcaldías y viceintendencias (INAMU, 2015; INAMU, 2019). Lo anterior refleja una cultura política en la que se apuesta más por nominar candidatos hombres en cargos públicos de mayor poder, y las debilidades estructurales del sistema político que no terminan de erradicar la discriminación en contra de las mujeres.

Datos de los últimos cuatro procesos electorales municipales reflejan una importante disparidad por sexo cuando se trata del cargo de alcaldía, reflejando la prevalencia de una división sexual de los cargos político-electorales. Como se observa en el gráfico 7, en el año 2006, 9 mujeres fueron electas alcaldesas, sólo una más que en 2020 cuando quedaron electas 8 mujeres. Ambas cifras son alarmantes, pues no solo se evidencia una importante disparidad con respecto a los alcaldes electos, sino que representa un retroceso en relación con los resultados electorales de 2010 y 2016 cuando parecía que la tendencia de mujeres alcaldesas electas iba al alza. En base a estos resultados, es posible afirmar que no se ha dado una transformación cultural significativa en la redistribución del poder a nivel de gobiernos locales en el país previo al 2023.



**Gráfico 7**  
**Número de alcaldesas y alcaldes electos. Elecciones nacionales 2006-2020**

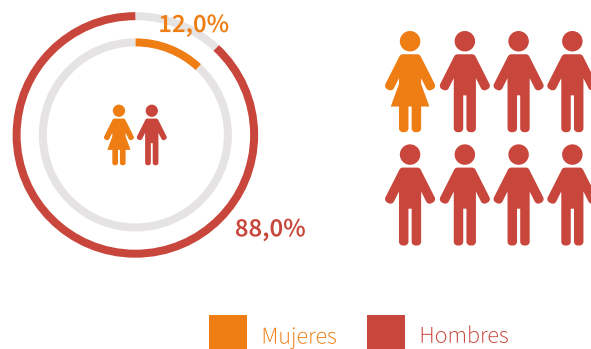


Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

La tendencia estudiada muestra que cuando se trata de los Consejos Municipales de Distrito se reproduce la distribución desigual del poder entre los sexos en las intendencias, las cuales son el cargo de mayor jerarquía, con los mismos deberes y atribuciones que las de una alcaldía (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019). En el territorio costarricense se encuentran definidos 8 distritos con su Consejo Municipal: Córdoba, Lepanto, Paquera, Colorado de Abangares, Monteverde, San Isidro

de Peñas Blancas, Tucurrique y Cervantes. En este nivel de la política destaca que para el año 2016 resultaron electas 3 mujeres y 5 hombres en este cargo, dato que resultó alentador luego de dos periodos electorales consecutivos donde sólo estuvieron 2 mujeres en las 8 intendencias en 2006 y 2010. Sin embargo, el 2020 plantea un nuevo desbalance en términos de paridad, pues el número total de mujeres electas para el cargo de intendencias fue de 1.

**Gráfico 8**  
**Porcentaje de intendencias electas, por sexo. 2020**



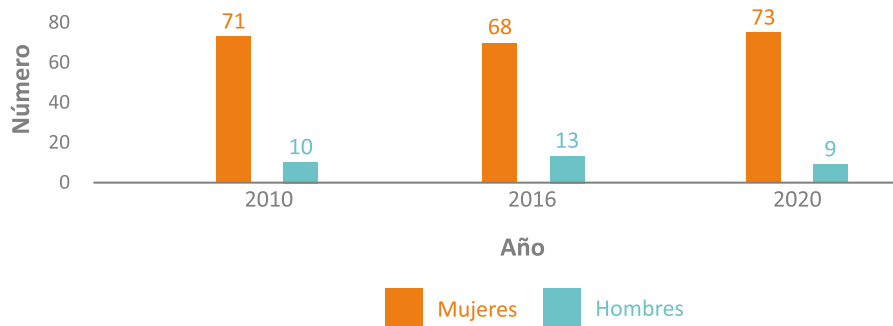
Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.



Esta disparidad se manifiesta de manera proporcional e inversa en las elecciones de vicealcaldías y viceintendencias. Como se observa en el gráfico 9, en el año 2010 fueron electas 71 mujeres y 10 hombres en el cargo de vicealcaldía primera. Esta tendencia se replica en los resultados electorales municipales de 2016, con 68 mujeres y 13 hombres electos, y en 2020 con 73 mujeres y 9 hombres electos en este cargo. La distribución por sexo en el caso de las vicealcaldías segundas mantiene la tendencia

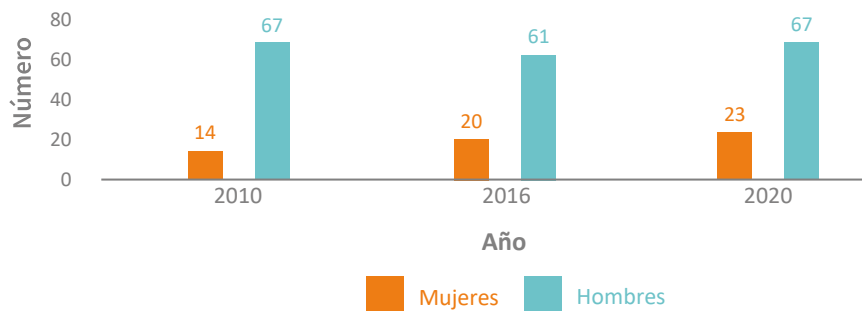
a la disparidad de género a favor de los hombres, pues quedaron electas 14 mujeres y 67 hombres en 2010, 20 mujeres y 61 hombres en 2016, y 23 mujeres y 57 hombres en 2020. Sin embargo, es importante precisar que en el caso de la vicealcaldía segunda la normativa señala que es un cargo que puede ser ocupado por cualquiera de los dos sexos, pues la paridad y alternancia se cumple en los puestos de alcaldía y vicealcaldía primera.

**Gráfico 9**  
Número de mujeres y hombres electos en la vicealcaldía primera. 2010-2020



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

**Gráfico 10**  
Número de mujeres y hombres electos en la vicealcaldía segunda. 2010-2020

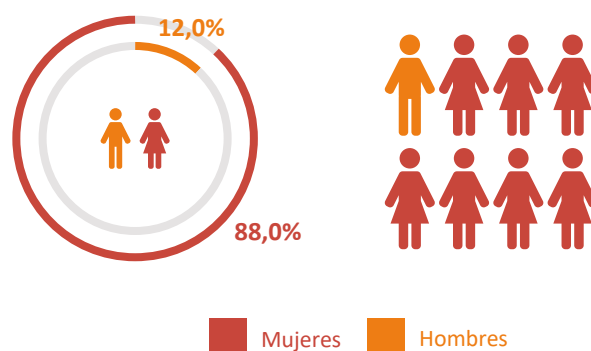


Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.



Por la alternancia de sexo en las nominaciones, el comportamiento de los datos también se repite cuando se trata de la viceintendencia, donde se ubican 7 mujeres y 1 hombre en el cargo.

**Gráfico 11**  
**Porcentaje de viceintendencias electas, por sexo. 2020**



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones 2022.

Aunada a una mayor participación de mujeres en las vicealcaldías primeras, se ha detectado que, una vez electas, enfrentan a situaciones de violencia en el ámbito político que han denunciado interponiendo recursos de amparo electoral ante el TSE. Dentro de las situaciones enfrentadas se encuentran bloqueos a sus iniciativas, falta de recursos humanos, materiales y de infraestructura para ejercer sus funciones, la anulación de sus acciones, persecución laboral, amenazas y tratos denigrantes, entre otras (INAMU, 2019).

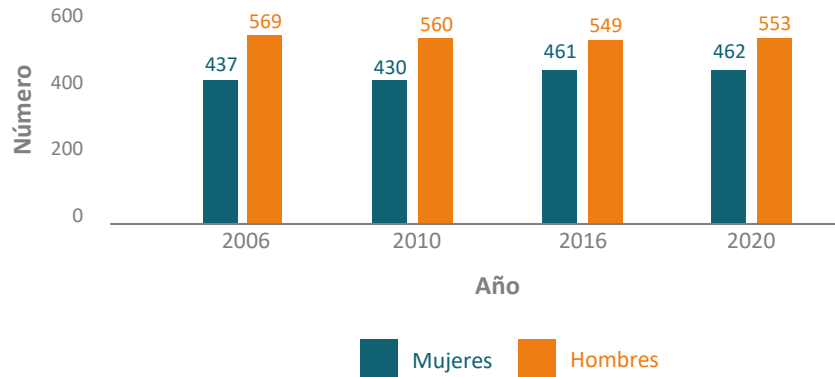
Por lo anterior, es que destaca la importancia de la reciente aprobación de la Ley Adición del Artículo 14 Bis al Código Municipal (Ley 7794, 1998) Ley para el fortalecimiento de las Vicealcaldías y Viceintendencias

Municipales (Ley 10188, 2022), con la cual se pretende garantizar la protección de las funciones de estos cargos, tradicionalmente ocupados por mujeres en el país.

En el caso de la participación de las mujeres como regidoras, la tendencia ha sido que resulten electas en menor número que los hombres, aunque en los cantones urbanos logran un mayor porcentaje de participación (INAMU, 2019). El número de regidoras electas en 2010 fue de 430, mientras que los regidores electos fueron 560 hombres. Hay una leve variación en los resultados de 2016 cuando quedan electas 461 mujeres y 549 hombres, pero para el año 2020 la variación a favor de la paridad es mínima, pues quedaron electas 462 mujeres regidoras y 553 hombres regidores.



**Gráfico 12**  
**Número de regidurías electas, por sexo. 2006-2020**



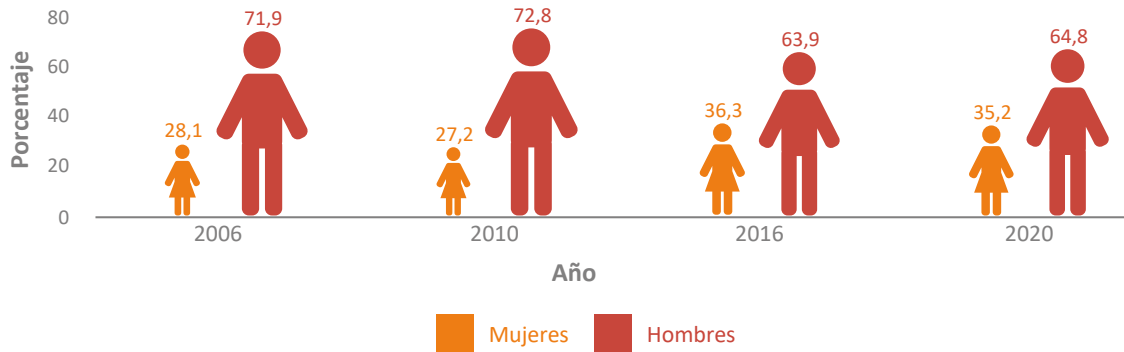
Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

Las expresiones de la distribución desigual del poder político entre los sexos son tangibles también cuando se estudian los resultados en cargos de sindicatura en propiedad, ya que predominan los hombres con un 64,8%, mientras que las mujeres ocupan el cargo en un 35,2%; por la aplicación de la alternancia en las nóminas de manera vertical, en el caso de las suplencias el porcentaje es el mismo pero invertido: 64,8% de mujeres y 35,2% de hombres. La oscilación de las cifras en los últimos años ha sido mínima, pues desde el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres (INAMU, 2019) se había detectado que en cargos de sindicatura en propiedad la participación de los hom-

bres oscila entre un 64% y un 76%, mientras que la de las mujeres se mueve entre un 27% y un 36%. Estos puestos uninominales mantienen la tendencia señalada desde el Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres (INAMU, 2011), donde las mujeres son minoría cuando se trata de las sindicaturas en propiedad y mayoría en las suplencias. Destaca que en 2016 se vio un incremento en el porcentaje de mujeres en puestos de sindicatura en propiedad disminuyendo la brecha de desigualdad; sin embargo, en las elecciones locales de 2020, retrocedió en 1,1 puntos porcentuales la participación de mujeres en estos cargos.

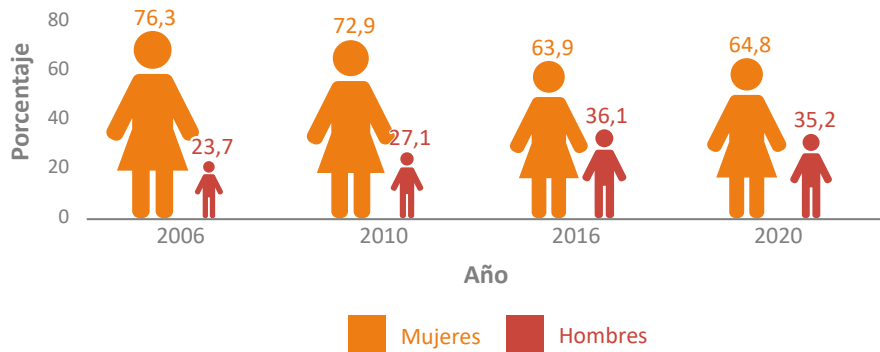


**Gráfico 13**  
**Porcentaje de sindicaturas electas en propiedad, por sexo. 2006-2020**



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

**Gráfico 14**  
**Porcentaje de sindicaturas electas en suplencia por sexo. Elecciones locales 2006-2020**



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones, 2022.

Desde el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres se ha venido señalando la necesidad de revisar la normativa sobre paridad vigente y su aplicación cuando se trata de los encabezamientos o alternancia en los puestos uninominales (INAMU, 2015;

INAMU, 2019). Con la sentencia de la Sala Constitucional (Sentencia 2023-002951, 2023), finalmente se estableció la obligatoriedad de que se aplique la paridad horizontal en las nóminas de cargos uninominales a nivel municipal, lo cual podría significar cambios en



la representación de las mujeres en los puestos tradicionalmente ocupados por varones, como las alcaldías, para los comicios del año 2024; no obstante, si los partidos políticos continúan ubicando a las mujeres en los cantones con pocas posibilidades de quedar electas, esos cambios podrían no ser tan contundentes.

Cabe mencionar que otro obstáculo para la participación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía en los gobiernos locales era la posibilidad de reelección indefinida. Este mecanismo dificulta la alternancia en la distribución del poder entre hombres y mujeres, considerando que históricamente son más los hombres electos en estos cargos. Por ejemplo, durante las elecciones municipales del 2 de febrero de 2020, 66 alcaldes y alcaldesas que buscaban reelegirse lograron mantenerse en su cargo, aunque el abstencionismo rondó en promedio el 60% en cada cantón (Díaz, 2020). La reelección indefinida de alcaldes fue un tema de debate a nivel nacional que cobró fuerza en 2022 y culminó con su prohibición tras la firma del expresidente Carlos Alvarado Quesada de una reforma al Código Municipal aprobada por la Asamblea Legislativa, la cual establece la reelección continua por una única vez en los puestos de alcaldía y vicealcaldía. Así mismo, esta modificación al Código Municipal incluyó un transitorio para delimitar que las personas que aspiren a la reelección en dichos cargos, deben esperar dos periodos consecutivos para poder volver a ocuparlos, apostando por la alternancia del poder, aunque no en términos de género. Esta reforma también se aplicará por primera vez en las elecciones municipales de 2024.

### Las mujeres y su participación política en otros ámbitos de toma de decisiones

La participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones políticas ha sido clave en la región de América Latina y el Caribe para avanzar en la igualdad de género, profundizar la cultura democrática e incidir en las políticas públicas, de modo tal que se incorpore la igualdad de género como un eje transversal y que recoja las demandas y propuestas de diversos movimientos de mujeres y feministas (CEPAL, 2022b). En Costa Rica, la participación de las mujeres en el ámbito

público se ha dado progresivamente hasta alcanzar diferentes espacios de toma de decisión.

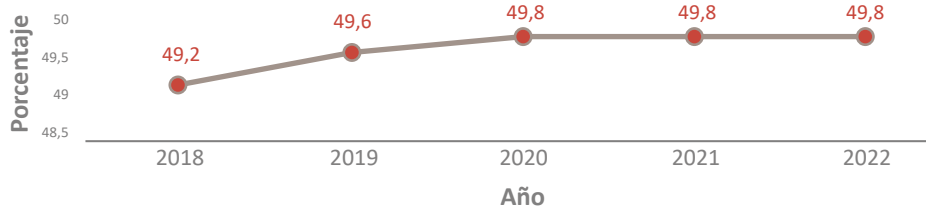
En el caso del Poder Judicial, se trata de un órgano del Estado que tiene la potestad de administrar justicia en el país haciendo cumplir la legislación vigente. Para lograrlo de manera óptima debe considerar las necesidades, vulnerabilidades sociales y desigualdades que enfrentan las mujeres a razón de su género, es decir, transversalizar la perspectiva de género en su quehacer. Ello implica que las condiciones de las mujeres que trabajan ahí también estén libres de discriminación, partiendo de una justa distribución del poder entre hombres y mujeres.

El Poder Judicial ha realizado esfuerzos para incorporar a más mujeres en sus cargos más importantes y para hacer de la igualdad de género una parte integral de sus políticas internas. Ejemplo de lo anterior es la adopción de su Política de Igualdad de Género en el año 2005, la cual fue modificada en el año 2013 para cambiar el término “equidad” por “igualdad” y cuyo interés es el de fomentar el trato no discriminatorio, el respeto de los derechos humanos y la equidad a lo interno de la institución.

Al analizar la participación laboral general de las mujeres en el Poder Judicial se observa que ésta se ha sostenido en un 49% desde el 2018, con una tendencia a aumentar de manera paulatina y sostenida en centésimas, como se aprecia en el gráfico 15. Desde el año 2020 el porcentaje no presenta variaciones, resultado que puede relacionarse con una alta rotación de personal y el decrecimiento de contrataciones por parte de la institución (PEN, 2020). Los datos son alentadores, pues muestran cómo poco a poco esta institución se ha ido acercando a una distribución porcentual paritaria entre hombres y mujeres; sin embargo, un análisis más profundo realizado desde el Poder Judicial señala que la paridad vertical sigue siendo un reto (Poder Judicial, 2023).



**Gráfico 15**  
**Porcentaje de mujeres que trabajan en el Poder Judicial. 2018-2022**



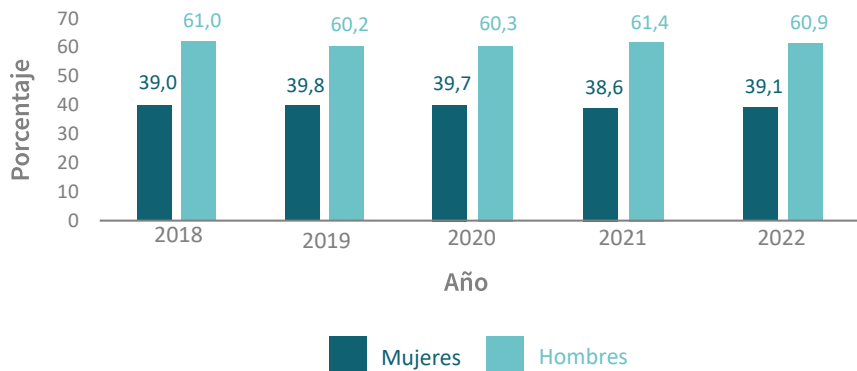
Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, 2022.

Con respecto a las posiciones que ocupan las mujeres dentro de la estructura organizacional, este acercamiento a la paridad que se evidencia en el gráfico 15 no es uniforme, aunque sí hay avances importantes en los últimos años.

Según INAMU (2011): “En el año 2004, de un total de 196 jefaturas únicamente 43 eran ocupadas por mujeres, lo que equivale a un 21,9%. En 2009 el porcentaje se

mantuvo muy cercano (25,4%), pues la representación femenina se limitó a 49 de las 193 jefaturas disponibles” (p. 220). En el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres (INAMU, 2015) esta tendencia persistió en porcentajes similares a los reflejados anteriormente, y como se presenta en el gráfico 16, desde el año 2018 el porcentaje general de mujeres en puestos de jefatura en el Poder Judicial es de 39%, con leves variaciones decimales al alza hacia el 2022.

**Gráfico 16**  
**Composición porcentual de jefaturas en el Poder Judicial, por sexo. 2018-2022**



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, 2022.





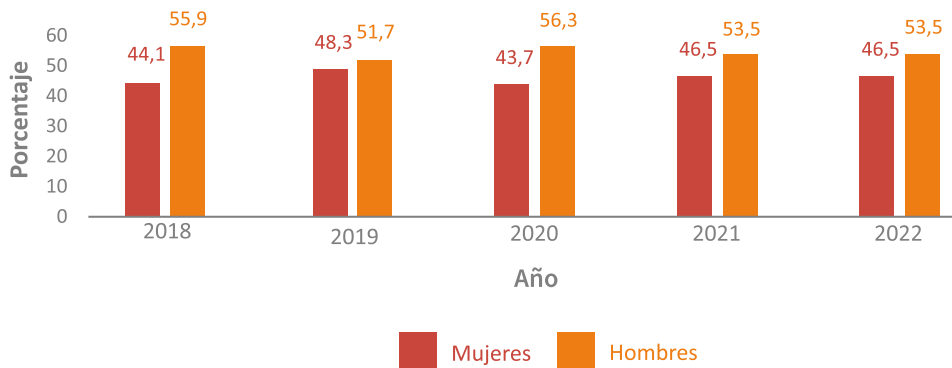
Como se señaló con anterioridad, estos porcentajes representan la globalidad de las jefaturas, pero si se realiza el análisis por dependencia pueden verse marcadas diferencias en las posibilidades que tienen las mujeres de ocupar estas posiciones. Según el Poder Judicial (2023), en el caso de las jefaturas del ámbito de la administración las mujeres participan en un 52,5%, mientras que, en las jefaturas del Ministerio Público participan en un 42,9%. En este caso, la diferencia equivale a 6 puestos para alcanzar la paridad (Poder Judicial, 2023). El escenario es distinto en el Organismo de Investigación Judicial, en donde en 2021 las mujeres ocuparon únicamente el 20,7% de los puestos de jefatura, mostrando una lenta transformación en la cultura policial, en donde suelen predominar los hombres (Poder Judicial, 2023).

Con respecto a los puestos directivos, el porcentaje más alto de participación de mujeres entre 2004 y 2017 ha-

bía sido de 44,4% en 2016, mostrando una tendencia al cierre de la brecha que avanzaba de manera sostenida pero lenta (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019). Entre el año 2018 y 2022 las mujeres que ocupan esas posiciones aumentaron en 2,4 puntos porcentuales. En el año 2019 el porcentaje alcanzó un 48,3% siendo el mayor de la serie, pero disminuyó 4,6 puntos porcentuales al año siguiente, colocándose incluso por debajo de la cifra de 2016.

En 2021 y 2022 no se presenta ninguna variación en la distribución por sexo de los puestos directivos del Poder Judicial, siendo que las mujeres representan el 46,5%. El movimiento de personal en esta instancia para estos cargos mantiene así la tendencia vista con anterioridad, en donde parece haber una aspiración a la paridad que avanza con muchas dificultades.

**Gráfico 17**  
Composición porcentual de puestos directivos en el Poder Judicial, por sexo. 2018-2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, 2022.

La participación de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinos como el Poder Judicial, genera confianza en la ciudadanía puesto que, sin su presencia, “los ciudadanos van a encontrar dificultades para aceptar al poder judicial como garante de la ley y de los derechos humanos si los mismos jueces tienen actitudes discriminatorias” (Ruiz, 2019). Por otro lado, la participación

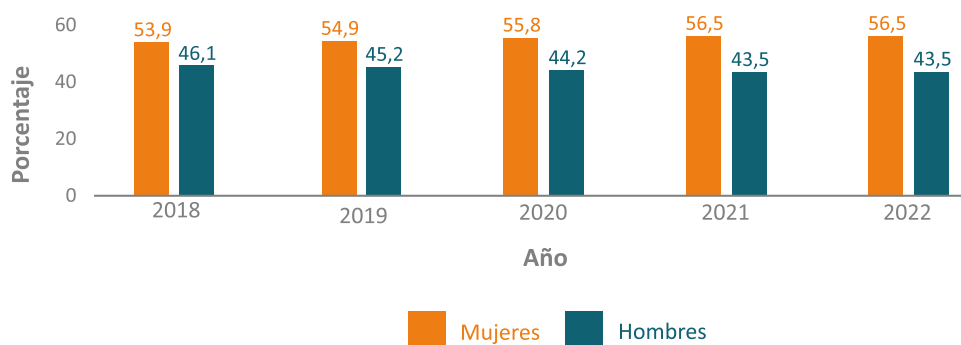
de las mujeres en el Poder Judicial tiene implicaciones directas en la vida de sus congéneres, pues es ahí donde se toman decisiones que impactan su acceso a la justicia frente a manifestaciones de discriminación como la violencia de género, el hostigamiento sexual, el atropello de sus derechos laborales y patrimoniales, entre otras.



Las mujeres han luchado por incorporarse en puestos judiciales desde la primera mitad del siglo XX, cuando en 1941 Ángela Acuña Braun presentó una iniciativa ante el Congreso Constitucional para modificar la manera en que se elegía a los jueces, con el fin de que más mujeres pudieran ocupar estos cargos. Pasarían 15 años para que

la primera jueza fuera nombrada: María Eugenia Vargas Solera, quien asumió el Juzgado Tutelar de Menores en 1956. Muchos años han pasado desde entonces y, a nivel general, los datos apuntan a que las mujeres ocupan en mayor porcentaje los cargos de juezas, superando incluso el 50%.

**Gráfico 18**  
Composición porcentual de jueces y juezas en el Poder Judicial. 2018-2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, 2022.

Estos datos son alentadores en el sentido de que la participación de las mujeres como juezas ha venido en aumento a través de los años, en concordancia con la implementación de la Ley de Carrera Judicial (Ley 7338, 1993), pues esta normativa impulsó la igualdad de género en los mecanismos para avanzar profesionalmente dentro del Poder Judicial, incrementando el porcentaje de administradoras de justicia (INAMU, 2019). Según el Poder Judicial (2023), entre el 2003 y el 2021 se ha dado un importante incremento en la participación de mujeres en todos los estratos de la judicatura, tal y como se observa en la tabla 1. Para el año 2021 las cifras de mujeres sobrepasaron el 50% paritario en el caso de las categorías de juez 1, 2 y 3, mientras que en las categorías 4 y 5 falta un 4% y un 6% respectivamente para llegar a la paridad.

**Tabla 1**  
Distribución porcentual de mujeres juezas del Poder Judicial según estrato de judicatura, comparación entre el año 2003 y el año 2021

	Mujeres	
	2003	2021
<b>Juez 1</b>	52%	61%
<b>Juez 2</b>	46%	62%
<b>Juez 3</b>	49%	58%
<b>Juez 4</b>	39%	46%
<b>Juez 5</b>	13%	44%

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Poder Judicial, 2023.



En el eslabón más alto de la carrera judicial se encuentra el puesto de Magistratura. Este constituye un caso particular dentro del Poder Judicial, ya que los nombramientos en estos puestos los realiza la Asamblea Legislativa, por lo que los parámetros de selección son diferentes a los establecidos por la carrera judicial. La magistratura es

un cargo que puede ejercerse de manera titular o como suplencia, y, como se observa en la tabla 2, históricamente los hombres han ocupado el puesto de magistrados titulares en un mayor porcentaje, con una diferencia significativa en relación con las magistradas titulares.

**Tabla 2**  
**Magistraturas suplentes y titulares, por sexo. 2018-2022**

Año	Estado	Mujeres	Hombres	Total según estado
2018	Suplente	25,5%	31,4%	56,9%
	Titular	15,7%	27,4%	43,1%
	<b>Total según sexo</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>	<b>100,0%</b>
2019	Suplente	27,9%	20,9%	48,8%
	Titular	18,6%	32,6%	51,2%
	<b>Total según sexo</b>	<b>46,5%</b>	<b>53,5%</b>	<b>100,0%</b>
2020	Suplente	20,4%	29,5%	50,0%
	Titular	18,2%	31,8%	50,0%
	<b>Total según sexo</b>	<b>38,6%</b>	<b>61,4%</b>	<b>100,0%</b>
2021	Suplente	30,9%	29,1%	60,0%
	Titular	14,5%	25,4%	40,0%
	<b>Total según sexo</b>	<b>45,4%</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>
2022	Suplente	28,0%	30,0%	56,0%
	Titular	16,0%	28,0%	44,0%
	<b>Total según sexo</b>	<b>44,0%</b>	<b>58,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, 2022.

En el caso de las suplencias se observa una mayor participación de mujeres en relación con las titularidades; sin embargo, la tabla 1 demuestra que los hombres siguen siendo mayoría en este puesto en 2018, 2020 y 2022.

A nivel general, es posible decir que el puesto de magistraturas presenta una brecha de género significativa,

donde las mujeres aún se encuentran subrepresentadas y se tiende a apostar por los hombres cuando se trata del cargo de mayor poder dentro de este organismo del Estado. Los “techos de cristal” que pueden enfrentar para ocupar puestos de magistraturas titulares se refieren a una tradición que coloca a los hombres en los puestos de mayor envergadura, pero también, a la falta de criterios



políticos formales que garanticen una participación con igualdad de oportunidades para ambos sexos, a pesar de iniciativas ciudadanas que proponen un cambio en la manera en que se eligen a las personas magistradas en Costa Rica.

Las magistraturas también son los cargos de mayor poder político en el Tribunal Supremo de Elecciones, órgano que tradicionalmente se encuentra integrado por 3 personas magistradas titulares y 6 suplentes. De las actuales magistraturas nombradas en el TSE puede decirse que hay representación paritaria para ambas categorías, datos disímiles de los recién analizados puestos de magistratura en el Poder Judicial, pero que también requerirían un estudio más profundo para conocer si es posible trazar una tendencia a favor de la igualdad de género y desde cuándo.

La representación de las mujeres en el TSE es fundamental, pues se trata del órgano supremo en materia electoral del país, es decir, es el lugar en el que se toman las decisiones más importantes sobre las normas de participación política en puestos de elección popular, incluyendo aquellas relacionadas con la paridad y su aplicabilidad a nivel nacional y local. Tradicionalmente ha sido un ente institucional dirigido por hombres, sin embargo, un hito histórico reciente es el nombramiento de la magistrada Eugenia María Zamora Chavarría como presidenta del TSE, la primera mujer en ocupar este puesto en los 76 años de existencia de la institución. Este cambio en la presidencia se dio mediante un acuerdo unánime de las magistraturas del TSE en la sesión del 16 de diciembre de 2021. La elección de la magistrada Zamora es un signo importante de cambio cultural en el ámbito institucional político costarricense, a favor de mayores oportunidades para las mujeres de participar en los niveles más altos de la estructura democrática.

El nombramiento de la presidenta del TSE es parte del cambio cultural que ahora ha sentado un precedente para la representación política de las mujeres en el caso de las magistraturas, a pesar de que aún persisten retos para la aplicabilidad de la igualdad de género en el caso de las magistraturas del Poder Judicial.

A nivel general, los datos de este apartado indican que las transformaciones normativas a favor de la democracia paritaria no necesariamente han permeado la cultura

institucional del Poder Judicial, pues persisten nudos históricos que colocan a las mujeres en los puestos de menor poder y jerarquía. De allí la importancia de fortalecer las acciones y estrategias para avanzar en la igualdad de género en todas las instancias del Estado costarricense.

### **Participación política de las mujeres, toma de decisiones y organizaciones sociales**

Cuando la Convención CEDAW hace referencia a la participación de las mujeres en la vida política y pública en su artículo 7, se refiere a un concepto amplio que también abarca aspectos de la sociedad civil como las juntas públicas, los consejos locales, los sindicatos, las asociaciones profesionales, organizaciones comunitarias, entre otras formas de organización civil. La participación ciudadana de las mujeres es fundamental para el quehacer de las organizaciones sociales, pues es a través de estas estructuras que la sociedad civil busca establecer canales de expresión y demandas ante los Estados sobre diversos temas, incluyendo el avance los derechos humanos. A pesar de la importancia de la voz de las mujeres en las organizaciones sociales, el espacio público y el liderazgo político sigue siendo protagonizado principalmente por los varones pues persisten los patrones culturales asociados a la división sexual del trabajo (INAMU, 2019).

Además de lo anterior, se mantiene una importante dificultad para acceder a información sistematizada, actualizada y desagregada por sexo y otras categorías, que dificulta poder analizar y dar seguimiento a la participación de las mujeres en las organizaciones sociales del país (INAMU, 2019, INAMU, 2021b). Esta dificultad ya había sido establecida en el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2019), y, para el presente análisis resultó nuevamente evidente la importancia de propiciar una recolección de datos desagregada para avanzar en el análisis de la participación de las mujeres en estas formas de organización civil, particularmente de las asociaciones solidaristas, las asociaciones de desarrollo comunal y los sindicatos, organizaciones han estado normadas por la Ley de Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de asociaciones (comunales y civiles), sindicatos y asociaciones solidaristas (Ley 8901, 2010) desde hace más de 10 años y sobre las cuales hay poca o nula información.

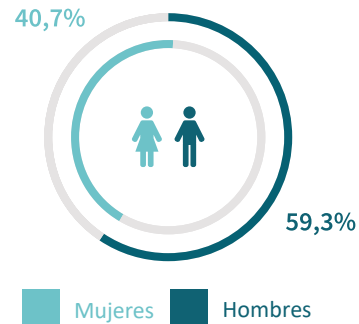


Si bien la aprobación de la Ley 8901 (2010), estableció la obligatoriedad de la participación paritaria en las Junta Directivas de dichas organizaciones sociales, esta norma fue reglamentada hasta el año 2021 (Decreto Ejecutivo 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, 2021), gracias a la labor de una comisión interinstitucional liderada por el INAMU, saldando así más de 10 años de vacío normativo en que no hubo claridad sobre su aplicabilidad. Esto, aunado a las dificultades estructurales para generar datos de la participación desagregada por sexo de las personas que han formado parte de las juntas directivas de las asociaciones y sindicatos, complejiza conocer a profundidad el estado integral del derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica.

En el caso particular de las Asociaciones de Desarrollo Comunal (ADC), es importante considerar que en el país hay más de 3000 asociaciones inscritas en todo el territorio nacional, y que, para una institución con los recursos de DINADECO, resulta muy difícil llevar el registro actualizado de todas las personas que participan de sus juntas directivas desagregadas por sexo (INAMU, 2021b). En el caso de las asociaciones solidaristas, los datos desagregados por sexo no han sido compilados en ningún sistema unificado, por lo que no ha sido posible analizarlos como parte de este estudio; en el caso de los sindicatos se ha logrado acceder a información desagregada por sexo únicamente para algunos de ellos.

En cuanto a las organizaciones de las comunidades indígenas, es preciso reconocer el aporte histórico de las mujeres en la organización de sus territorios y la lucha por sus derechos (INAMU, 2008a; INAMU, 2008b; INAMU, 2008c; INAMU, 2009a). Los datos revisados no ofrecen una lectura longitudinal debido a las dificultades mencionadas para acceder a información precisa y sistematizada sobre la composición porcentual de las juntas directivas de las Asociaciones de Desarrollo Indígena, pero para el año 2014, estas asociaciones territoriales contaron con la participación de mujeres en un 43,5%, en 2016 fue de 45,8%, en 2017 de 44,0% y en 2018 de 45,3% (INAMU, 2015; INAMU, 2019). En 2022 el porcentaje de participación de las mujeres disminuyó a un 40,7% por lo que parece haber una inestabilidad en las cifras a lo largo de los años, con subidas y bajadas que, por el momento, no tienden a la paridad en las juntas.

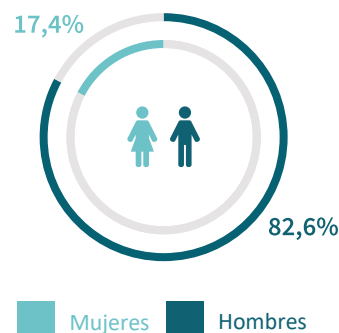
**Gráfico 19**  
Composición porcentual de las Juntas Directivas de las Asociaciones de Desarrollo Indígena, por sexo. 2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de DINADECO, 2022.

A lo interno de las Juntas Directivas de las Asociaciones de Desarrollo Indígena, el puesto de mayor poder es la presidencia. Cuando se observan los datos de composición porcentual por sexo de este cargo, se observa que para el año 2022 las mujeres no superan el 20% de representación, como se puede observar en el gráfico 20.

**Gráfico 20**  
Composición porcentual de las presidencias de Asociaciones de Desarrollo Indígena, por sexo. 2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de DINADECO, 2022.



Lo anterior visibiliza la importancia de estudiar con mayor especificidad la organización de las Asociaciones de Desarrollo Indígena y por qué las mujeres indígenas tienden a participar menos en las juntas directivas y presidencias de estas, pues la ausencia de sus voces en la toma de decisiones en sus comunidades, y en el país, resulta en detrimento de los principios de igualdad y no discriminación, así como de una vida colectiva en garantía de los derechos humanos.

Al analizar la aplicación de la paridad en las juntas directivas de algunos sindicatos, la tabla 2 ilustra cómo ésta se ha logrado aplicar de manera sostenida en algunas de estas organizaciones laborales del sector educativo, como en el caso de Sindicato Nacional de Profesionales de la Orientación (SINAPRO) y la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE). Por otro lado, hay sindicatos en los

que la diferencia entre hombres y mujeres es de 1 o 2 personas, como en el caso del Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios (SINTRAJAB-JAPDEVA), el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y Telecomunicaciones (SITET), el Sindicato de Trabajadores Petroleros Químicos y Afines (SITRAPEQUIA), la Unión Nacional de Empleados de la Caja y Seguridad Social (UNDECA) y el Sindicato Nacional de Periodistas, indicando un esfuerzo por distribuir de manera equilibrada la participación por sexo. Resulta preocupante la brecha entre hombres y mujeres que integran las juntas directivas de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), el Sindicato de Ingenieros del Instituto Costarricense de Electricidad (SIICE) y el Sindicato de la Universidad Estatal a Distancia (UNE-UNED), pues representan una debilidad en la aplicación de la Ley 8901 (2010).

**Tabla 3**  
**Composición numérica de las juntas directivas de algunos sindicatos, por sexo. 2018-2022<sup>9</sup>**

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ANDE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6
ANEP	16	11	16	11	16	11	16	11	16	11
SIICE	8	4	8	4	8	4	8	4	8	4
SINAPRO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SINDICATO PERIODISTAS	2	5	4	3	3	4	3	4	3	4
SINTRAJAB (JAPDEVA)	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7
SITET	9	7	9	6	9	6	8	6	9	7
SITRAPEQUIA	6	6	6	6	8	6	8	6	8	6
UNDECA	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6
UNE-UNED	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1
<b>TOTALES</b>	<b>67</b>	<b>51</b>	<b>69</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>49</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>50</b>

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en fuentes institucionales y páginas web de algunos sindicatos, 2022.

<sup>9</sup> No fue posible acceder a datos de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) para el presente análisis.



Los resultados de los indicadores sobre participación de las mujeres en las juntas directivas de organizaciones sociales señalan la presencia de nudos culturales que obstaculizan su inclusión efectiva en condiciones de igualdad con los hombres y en cumplimiento de la normativa que rige en la materia de paridad. La implementación del reglamento de la Ley de Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas (Ley 8901, 2010) es reciente, por lo que podría estar incidiendo en el hecho de que pervivan ideas estereotipadas sobre el rol de las mujeres en organizaciones sociales como las que contempla la ley.

En una investigación llevada a cabo por INAMU (2021b), mujeres comunistas de diversas regiones señalaron la persistencia de mitos y estereotipos que limitan su participación, tanto a lo interno de sus propias familias que muchas veces resienten el hecho de que ellas salgan a participar, como en las organizaciones mismas donde se repiten los roles establecidos tradicionalmente por la cultura patriarcal (INAMU, 2021b). Expresaron también cómo la pandemia impactó de manera importante su participación en organizaciones de sociedad civil, ya que, con la digitalización de los trámites en las instituciones y bancos, las medidas de confinamiento, falta de acceso a internet de calidad, y dificultades para sesionar y reunirse, se volvió más palpable la necesidad de impulsar el ejercicio efectivo del derecho a la participación política de las mujeres en todos los ámbitos (INAMU, 2021b).

En este sentido es importante continuar con los procesos de capacitación e información sobre los derechos humanos de las mujeres y sobre las normas que existen a nivel nacional que establecen la obligatoriedad de la paridad en las organizaciones sociales como la Ley 8901 (2010) y su reglamento (Decreto Ejecutivo 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, 2021). Lo anterior debe ser parte de una estrategia de fortalecimiento de las capacidades de liderazgo de las mujeres en las bases del poder político, que contemple la brecha digital y la necesidad de desarrollar conocimientos acerca de tesorería y trámites administrativos varios que se requieren para participar efectivamente en una junta directiva, particularmente en el caso de mujeres que pertenecen a grupos o localidades históricamente marginalizadas (INAMU, 2021b).

Finalmente, este análisis de la participación de las mujeres en las organizaciones sociales reitera la importancia

de implementar sistemas de información desagregados por sexo, edad, etnia y otras variables fundamentales para analizar la composición de las juntas directivas de asociaciones varias y sindicatos, con el objetivo de dar seguimiento al derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres en el país, pues sólo de éste modo podrán detectarse dónde persisten los nudos estructurales que continúan inhibiendo el ejercicio pleno de sus derechos ciudadanos y proponer mecanismos para romperlos.

### ¿Qué opinamos en Costa Rica sobre la participación política de las mujeres?

Según los resultados de la ENPEDEMU 2021 (INAMU, 2022), el derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres se encuentran legitimados en la sociedad costarricense considerando que, a nivel general, existen percepciones favorables sobre la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión (INAMU, 2022). Ejemplo de lo anterior es que, frente a una pregunta de respuesta verdadera o falsa, es posible notar un leve aumento entre el año 2017 y el año 2021 en el porcentaje de personas que consideraron verdadero el enunciado “Una mayor presencia de las mujeres en puestos de toma de decisión fortalece la democracia”. En el caso de las mujeres, en 2017 un 72,7% consideró el ítem verdadero (INAMU, 2019), pero en 2021 el porcentaje subió a 80% (INAMU, 2022), 8 puntos porcentuales que dan cuenta del incremento significativo en una percepción más positiva ante el enunciado, que coincide con un periodo de tiempo en que efectivamente aumentaron las cifras de participación de las mujeres, particularmente en la Asamblea Legislativa. De manera similar, los hombres respondieron que el enunciado era verdadero en un 73,4% en 2017 (INAMU, 2019) y en un 80% en 2021 (INAMU, 2022). En concordancia con estos resultados, un 80% de mujeres percibe como verdadera la frase: “Que haya más mujeres diputadas en la Asamblea Legislativa es un logro para nuestra democracia”, mientras que los hombres lo afirman en un 79%. Aunado a esto, ante la frase “Las mujeres deben participar en la toma de decisiones económicas del país para enfrentar la crisis del COVID-19”, las mujeres expresaron estar de acuerdo en un 90%, y los hombres en un 88%. Lo anterior podría relacionarse con el hecho de que fueron las mujeres quienes más asumieron la carga de trabajo de cuidado durante el pico de la pandemia,



y son quienes se vieron mayormente afectadas en sus ingresos y empleo (INAMU, 2021a), por lo que tienen intereses particulares que deben ser atendidos durante el periodo de recuperación.

La percepción de la población recabada en ENPEDEMU 2021 también da cuenta de que algunos mitos y estereotipos de género acerca de la participación de las mujeres en el ámbito público se han debilitado con el tiempo. En este sentido, un escaso 13% de mujeres y de hombres responde de manera afirmativa ante la frase “Las mujeres están menos capacitadas que los hombres para asumir cargos políticos”, al tiempo que un 14% de mujeres y un 12% de hombres indica que “Las mujeres participan menos en política porque no saben liderar ni tomar decisiones” (INAMU, 2022). Estos últimos porcentajes reflejan un avance con respecto a los resultados de ENPEDEMU 2017, cuando las mujeres consideraron en un 23,6% y los hombres en un 21,6% que un obstáculo para que las mujeres puedan ocupar puestos en la función pública es “La capacidad de las mujeres para mandar, dirigir en puestos públicos o en el ambiente de la política” (INAMU, 2019).

Otro resultado que resalta en esta línea es el 42% de mujeres y el 47% de hombres que percibe como verdadero el ítem de la ENPEDEMU 2021: “Las mujeres jóvenes no tienen interés en participar en Asociaciones de Desarrollo Comunal” (INAMU, 2022). En cierta medida esto concuerda con el estereotipo detectado en el discurso de algunas mujeres del sector comunalista en el estudio realizado por INAMU (2021b), acerca de la participación política de las mujeres en este tipo de organizaciones sociales, según el cual las mujeres jóvenes participan menos porque no quieren hacerlo.

En cuanto a los obstáculos estructurales percibidos por la población encuestada, un 57% de mujeres y 63% de hombres consideraron verdadera la frase: “En el país hay igualdad de oportunidades para que las mujeres puedan ocupar puestos importantes en el ámbito político” (INAMU, 2022), lo cual indica que hay otra fracción importante de hombres y mujeres que no consideran que ésta sea una realidad. Si bien habría que explorar qué se percibe como igualdad de oportunidades en la población encuestada, un 66% de las mujeres y un 69% de los hombres que participaron en la ENPEDEMU 2021 consideran verdadero que “Desde que hay leyes

que establecen que la mitad de los cargos de políticos sean mujeres, y la otra mitad hombres, hay más oportunidad” (INAMU, 2022). Estas cifras muestran un paulatino aumento en el conocimiento de la aplicación de leyes sobre paridad y su impacto, considerando que en ENPEDEMU 2017 un escaso 40,1% de mujeres y un 45,6% de hombres afirmó que “Sabe que existe un código electoral el cual establece que los partidos políticos deben garantizar la participación de hombres como de mujeres” (INAMU, 2019).

Sobre este punto, es importante considerar que es hasta las elecciones nacionales de 2018 que la aplicación de la normativa sobre paridad horizontal y vertical da como resultado una composición legislativa cercana a la paridad, por lo que es un cambio en la cultura política costarricense relativamente reciente que apenas se abre paso en la percepción de la población general en cuanto a sus implicaciones para los derechos políticos de las mujeres.

La persistencia de condiciones que generan desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito político resalta algunos obstáculos estructurales que concuerdan con los estudios de género; en primer lugar, lo relacionado con las dificultades de las mujeres políticas para conseguir financiamiento para impulsar sus candidaturas. En este sentido, apenas el 35% de las mujeres y de 42% de los hombres encontraron verdadero el enunciado “Existe igual acceso a financiamiento para las mujeres que para los hombres en política” (INAMU, 2022). Este punto corresponde con una dificultad real registrada por Incer (2014), quien determina que para las mujeres en proceso de postulación o candidatura en puestos de elección popular o de designación, una de las mayores dificultades radica en la falta de financiamiento en igualdad de condiciones que los hombres.

Otro obstáculo es la cultura machista que paulatinamente ha sido percibida por la población como parte del nudo que inhibe la participación política de las mujeres. En ENPEDEMU 2013, la población consideró como obstáculo “El machismo/prejuicios sexistas acerca de la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de toma de decisiones” en un 76,6% de mujeres y en un 68,3% de hombres (INAMU, 2015); un enunciado similar fue presentado en la ENPEDEMU 2017: “Existen prejuicios machistas para que la mujer participe en política en





igualdad de condiciones que las mujeres”; en este caso la respuesta fue afirmativa para el 77,9% de mujeres y el 71,1% de hombres (INAMU, 2019). Además, un 84% de las mujeres y el 81% de hombres consideró verdadera la frase “Existen pensamientos machistas que dificultan la participación política de las mujeres en partidos políticos y cargos municipales más importantes”, lo que muestra que cada vez existe mayor consciencia del impacto de la cultura machista como obstáculo para la participación política de las mujeres.

Los resultados de ENPEDEMU 2021 también muestran cómo se percibe la división sexual del trabajo como un factor que incide en la participación de las mujeres en el ámbito público. Por un lado, sólo un 37% del total de las personas participantes afirma que “Las mujeres participan menos en la política porque tienen mucho trabajo en el hogar”, opinión que es más frecuente entre mujeres que entre hombres (39% y 36% respectivamente), así como entre personas mayores de 40 años (43%) y personas con educación primaria (48%) (INAMU, 2022). Esto podría plantear algunas alertas sobre la forma en la que se distribuyen los cuidados entre hombres y mujeres para distintas generaciones y niveles de acceso a la educación. Sin embargo, y a pesar de estas diferencias intragrupalas, el 79% de mujeres y el 77% de hombres consideró verdadera la frase: “Las mujeres participarían más en la política si su familia las apoyara más” (INAMU, 2022). Estos altos porcentajes sobrepasan de manera importante al ítem de la ENPEDEMU 2021 (INAMU, 2022) que se refiere a la percepción de la división sexual del trabajo como un obstáculo mencionado más arriba, por lo cual cabría preguntarse en qué específicamente radicaría este apoyo familiar requerido para que las mujeres participen más en la política, y por qué esta percepción no es más cercana en porcentaje a la que reconoce el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres como un obstáculo para su participación.

Sobre este punto, INAMU (2021b) realizó una investigación en la que se entrevistó a mujeres que ocupaban cargos en las juntas directivas de Asociaciones de Desarrollo Comunal (ADC); ellas comentaban que es común recibir reclamos de parte de sus familias cuando salen del hogar para participar en actividades relacionadas con la Asociación, pues persisten mitos y estereotipos que las responsabilizan casi de manera exclusiva, del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados. Es por

ello que llama la atención que las percepciones sobre la división sexual del trabajo y el apoyo familiar no coincidan, pues muestra que aún no existe una visión clara sobre la importancia de la corresponsabilidad social de los cuidados y la participación igualitaria en el trabajo doméstico no remunerado como motor para la inserción de las mujeres en el mundo de lo público.

Otro tema fundamental de la participación política de las mujeres es el que refiere a la violencia en el ámbito político, sobre el cual la población encuestada afirma en un 73% que efectivamente es algo que ocurre en el país, presentando un mayor porcentaje de percepción por parte de las mujeres que de los hombres, en un 76% y un 71% respectivamente (INAMU, 2022). Dichos porcentajes revelan una mayor percepción de la violencia contra las mujeres en estos espacios si se contrasta con la ENPEDEMU 2017, cuando el porcentaje de mujeres que la reconocían como obstáculo para la participación política de las mujeres fue de 70,9%, y el de hombres de 66,8%. Lo anterior puede ser producto del posicionamiento de esta problemática en la discusión pública, posiblemente vinculado con la reciente aprobación de la Ley para prevenir, atender sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política (Ley 10235, 2022).

A pesar de los avances que se presentan en las percepciones generales sobre participación política de las mujeres en el país, parece necesario avanzar en el reconocimiento de la diversidad de las mujeres como sujetas políticas. Aunque un 95% de las personas encuestadas consideran que los partidos políticos deben ocuparse de los derechos humanos de las mujeres en general, y entre el 80% y 95% concuerda con que deben ocuparse de los derechos de grupos de mujeres históricamente vulnerados, los porcentajes de respuestas afirmativas con respecto a los derechos de las mujeres de la diversidad sexual son los más bajos (INAMU, 2022).

Frente a la pregunta de si votarían para un puesto público por mujeres con características demográficas distintas, las respuestas muestran que la mayor parte de la población votaría por mujeres afro costarricenses, con un 95% de respuestas afirmativas, mujeres con discapacidad con el 90% y mujeres indígenas con el 93%. Sobre este último punto cabe destacar que en las elecciones de 2022 resultó electa la primera diputada indígena en la historia costarricense: Sonia Rojas Méndez, del territorio



indígena Bribri-Cabécar de la zona sur de Puntarenas, lo que muestra una concordancia con esta percepción positiva hacia la participación política de esta población. En el caso de una mujer adulta mayor el porcentaje de respuesta afirmativa es de 83% del total de personas encuestadas (82% mujeres y 85% hombres). Resulta notorio que el grupo que aglomera el porcentaje menor en el caso de las adultas mayores es nuevamente el de 40 años o más y con primaria completa. Lo mismo se observa en la opción de voto por una mujer asiática, que a nivel general expresa un 80% de personas que responden de manera afirmativa, pero baja al 74% en el grupo de 40 años o más y al 74% entre las personas con primaria completa. Los porcentajes bajan de manera considerable cuando se trata de mujeres lesbianas o bisexuales (75% de la población) o mujeres trans (71% de la población) revelando la persistencia de prejuicios relacionados con los derechos humanos de la población LGBTQ+, particularmente entre los hombres (sólo el 69% respondió positivamente), a mayor edad y menor escolaridad.

Los porcentajes de respuestas positivas en la pregunta anterior es el resultado de una importante y persistente lucha de las mujeres por participar en igualdad de condiciones con los hombres en la vida pública costarricense. Se trata de una pugna por redistribuir el poder en todos los espacios de toma de decisión y de imaginar nuevas formas de hacer política. Uno de los principales desafíos para alcanzar lo anterior, consiste en crear las condiciones para que todos los actores sociales sean agentes de la transformación cultural y del compromiso de romper con los pactos que generan condiciones de opresión basadas en género, etnia, edad, clase social, condición de discapacidad, orientación sexual, entre otras.

Desde la primera aplicación de la ENPEDEMU en el año 2008, sus resultados han trazado una línea base para medir el pulso del cambio cultural. En el caso de la percepción del derecho de las mujeres a ser electas en cargos públicos, se observa que las percepciones culturales no se transforman al mismo ritmo entre toda la población. El caso particular del ítem anterior ilustra que persisten percepciones en un grupo demográfico específico correspondiente al 35,1% de la muestra, que presenta una menor aceptación de la posibilidad de que una mujer de la diversidad sexual, o una mujer asiática, reciba su voto. Lo anterior refleja la importancia

de seguir promoviendo los derechos humanos de las mujeres en su diversidad, incluyendo su derecho a la participación política y ciudadana a través de mecanismos amplios de información, diálogo y problematización de estereotipos de género y de etnia en el país, pues un sistema democrático paritario requiere de un compromiso real de la sociedad por suscribir un nuevo contrato social con igualdad de género e interseccionalidad (Freidenberg, 2021).







# Capítulo 3

Reflexiones finales



### CAPÍTULO III REFLEXIONES FINALES

**R**eplantear los ideales democráticos y de lo que es el ejercicio ciudadano no es una tarea sencilla, pero la lucha histórica de las mujeres por ocupar el espacio público ha sido incansable y efectiva para materializar muchos de los sueños políticos de la primera ola feminista. El periodo de análisis, comprendido entre enero de 2018 y diciembre de 2022, registra cómo los indicadores sobre participación política son espejo de algunos techos que no han dejado de limitar el ascenso de las mujeres en puestos de mayor poder de decisión, y de pisos pegajosos que detienen su crecimiento profesional y carrera política. Algunos logros importantes del periodo se ubican en materia legislación sobre el derecho a la participación política de las mujeres, así como en cambios en algunas percepciones de la población general sobre dicho derecho.

Los datos analizados indican aumentos en la participación de mujeres en algunos puestos de toma de decisión y espacios en donde aún requieren reforzar medidas para garantizarla. En primera instancia es posible afirmar que la participación electoral de las mujeres ha sido históricamente superior a la de los hombres en las últimas 7 elecciones analizadas (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019). De acuerdo con INAMU (2011), la participación de las mujeres que emiten el voto superó porcentualmente a la de los hombres desde los años 90, década que coincide con una serie de transformaciones para la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Como parte de esta tendencia, los hombres son quienes reflejan mayores porcentajes de abstencionismo a lo largo de las series analizadas (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019).

El porcentaje de mujeres ministras ha venido en ascenso paulatino desde el año 2010, con excepción del año 2014 en que se designaron principalmente hombres ministros. Además, los porcentajes de hombres que son designados como viceministros ha venido en aumento, superando el de las mujeres. Por su parte, durante el periodo 2006 y 2018 se registró una tendencia al aumento de la participación de mujeres como presidentas ejecutivas en las instituciones autónomas, situación que disminuye en el año 2018, para presentar

un nuevo repunte en mayo de 2022 con un 42,4% de mujeres en estos puestos (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019).

El periodo de análisis registra cómo por segunda vez consecutiva se aplicaron normas de paridad para la nominación de mujeres diputadas en 2022, resultando electo un gabinete legislativo casi paritario donde la diferencia entre hombres y mujeres es igual a 2 (27 mujeres y 29 hombres). Las normas electorales sobre la paridad han sido eficaces en movilizar las cifras de mujeres electas diputadas de la Asamblea Legislativa, pero es necesario recordar que la paridad no es sólo un tema numérico, sino que tiene el objetivo de propiciar el avance de la igualdad de género en el país y es en este sentido que las capacitaciones sobre derechos humanos de las mujeres en su diversidad son fundamentales para todas las diputaciones.

Un análisis más amplio y específico podría valorar cuál ha sido el impacto de la aplicación del principio de paridad sobre el avance de los derechos humanos de las mujeres en el país. Las condiciones en que participan las diputadas electas también deben ser estudiadas con mayor detenimiento, pues estudios en esta línea han encontrado que, una vez electas, muchas mujeres políticas se enfrentan con actos de violencia, el impedimento del ejercicio de sus funciones, la discriminación, la calumnia, su inclusión como “comodín” político, la obligación de tener un “padrino político” para tomar decisiones, entre otras condiciones de desventaja (Incer, 2014).

De igual manera, es importante observar sobre qué temas es que inciden las mujeres cuando llegan a puestos de diputación, y garantizar su participación en todos los espacios de decisión política y generación de normativa, más allá de aquellos espacios donde tradicionalmente se les ha incluido, como son los relacionados con temas de índole social. Ejemplo de ello es que el Comité CEDAW (2023) en las Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica ha señalado la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones relativas a la regulación de nuevas tecnologías de la información, las comunicaciones y la inteligencia artificial, temas novedosos que deben ser atendidos tomando en cuenta la perspectiva de género (Párrafo 27, inciso b).



En el caso del Poder Judicial, el porcentaje de mujeres trabajadoras ha sido 49,8% desde el año 2020. De esas mujeres, el porcentaje de mujeres en puestos de jefaturas ha oscilado entre 38,6% y 39,1%, con subidas y bajadas decimales insuficientes para mover los cimientos de la distribución por sexo a favor de los hombres en estos cargos. Si bien en términos generales las mujeres juezas predominan y avanzan paulatinamente hacia la paridad en los niveles 4 y 5, habiendo sobre pasado la misma en los niveles 1, 2 y 3, cuando se trata de magistraturas, las mujeres suelen ser nombradas suplentes y los hombres magistrados titulares, con porcentajes desiguales que distan de la paridad. Este último es un nudo que no ha presentado variaciones ni transformaciones a lo largo de los años, por lo que es importante continuar revisando las normas que rigen estos nombramientos en la Asamblea Legislativa. Las cifras del Poder Judicial señalan la presencia de dificultades para el ascenso o los llamados “techos de cristal” y “pisos pegajosos” asociados a la persistencia de los estereotipos de género en la distribución de jefaturas a nivel global.

Con respecto a la participación política a nivel municipal, las mujeres suelen estar menos representadas en los puestos de alcaldía, intendencia, vicealcaldía segunda, regiduría y sindicaturas en propiedad (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019). Esta tendencia registrada en las cifras históricas de elección municipal, reflejan cómo las mujeres han sido relegadas a los puestos de menor poder, como la vicealcaldía segunda o la viceintendencia, donde además enfrentan diversos obstáculos para llevar a cabo sus funciones. Es por ello que la lucha por lograr la correcta aplicación de la paridad en estos puestos cobra tanta relevancia y se considera una conquista importante de este periodo. La acción colectiva de mujeres políticas y de la institucionalidad pública demostró ser eficaz, pues el cambio cobró fuerza cuando interpusieron una serie de acciones de inconstitucionalidad contra la anterior jurisprudencia establecida por el TSE en 2019. En las elecciones municipales de 2024 se espera una transformación en esta tendencia tras la sentencia de la Sala Constitucional (Expediente 004707-0007-CO, 2019) sobre aplicación de la paridad horizontal en las nóminas de puestos uninominales municipales.

La decisión de la Sala representa una posibilidad de cambio de la historia electoral del país, pues en 2024 se aplicarán las nuevas reglas a nivel municipal (Resolución

1330-E8-2023, 2023), las cuales necesariamente romperán con la tendencia de que los hombres sean quienes ocupan los cargos de mayor poder municipal. Además, las normas electorales sobre la paridad en el ámbito municipal entrarán en vigor en un contexto que cuenta con tres leyes transformadoras: la Ley para el fortalecimiento de las Vicealcaldías y Viceintendencias Municipales (Ley 10183, 2022), la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política (Ley 10235, 2022) y la Reforma del Artículo 14 del Código Municipal (Ley 7794 del 30 de abril de 1998) conocida como la Ley que limita la reelección indefinida de autoridades locales (Ley 10183, 2022).

Otra transformación relevante para el derecho a la participación política y ciudadana de las mujeres del período 2018-2022 es la aprobación del reglamento a la Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (Ley 8901, 2010) (Decreto Ejecutivo 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM, 2021), ya que a pesar de que la paridad se estableció legalmente desde el año 2009 en todas las delegaciones, nóminas y órganos pares (Ley 8765, 2009), este reglamento resulta fundamental como un instrumento clave para garantizar el cumplimiento de las reglas de paridad a lo interno de las distintas instancias de toma de decisiones que conforman la estructura de las organizaciones sociales. No obstante, la norma por sí misma no es suficiente, pues se requiere de un esfuerzo integral por socializarla con la ciudadanía, mediante procesos de capacitación sobre derechos humanos, la Convención CEDAW y el principio de igualdad y no discriminación como ejes fundamentales del quehacer político democrático. Además, se requiere un compromiso social más amplio en el que partidos políticos, organizaciones sociales, instituciones públicas y académicas, entre otras, se articulen para impulsar una transformación real y erradicar prácticas tradicionales de exclusión de las mujeres de la toma de decisiones.

La capacitación de las mujeres que participan en espacios de decisión política debe contemplar que hay una brecha digital de género que afecta necesariamente sus posibilidades de participar efectivamente en sus organizaciones; por este motivo, el Comité CEDAW (2023) recomienda que el Estado costarricense:





Apruebe y aplique sin demora la Ley de Conectividad para hacer frente a las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a Internet y reconozca su derecho a la conectividad y al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones en todo el Estado parte, y aumente el número de centros comunitarios en las zonas rurales a fin de acercar la alfabetización digital y las competencias digitales a las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, migrantes y refugiadas y a las mujeres con discapacidad. (Párrafo 30, inciso a)

Los escasos datos disponibles sobre organizaciones sociales y participación política de las mujeres señalan que en las juntas directivas de Asociaciones de Desarrollo Indígena aún no se llega a una distribución paritaria por sexo, mientras que en las presidencias las mujeres indígenas son una contundente minoría. Por otro lado, las juntas directivas de algunos sindicatos muestran esfuerzos importantes para cumplir con la paridad; sin embargo, otros parecen sostener una brecha de género en la composición de sus juntas a lo largo de los años. Por lo anterior, es importante avanzar en un registro actualizado que permita la desagregación por sexo, para poder llevar el pulso de la aplicabilidad de la paridad en las asociaciones y sindicatos a nivel nacional. En este sentido, es necesario retomar la recomendación que hace el Comité CEDAW (2023) al Estado costarricense, relativa a mejorar

la recopilación, el análisis y la difusión de datos completos y desglosados por sexo, edad, discapacidad, ubicación geográfica y otros factores pertinentes, y utilice indicadores mensurables para evaluar las tendencias en lo que respecta a la situación de las mujeres y a los avances en la consecución de la igualdad sustantiva de las mujeres en todas las esferas abarcadas por la Convención y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionadas con el género. (Párrafo 49)

Tanto en el caso de las asociaciones comunales como en los puestos municipales es fundamental la participación de las mujeres, pues allí se toman decisiones que afectan la cotidianidad de la convivencia en todas las regiones y localidades del país. Para muchas mujeres que buscan incidir en sus comunidades la posibilidad de participar se ve mermada por la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado que se ha naturalizado culturalmente, agravado por la crisis del COVID-19, y por las desigualdades estructurales que afectan sus derechos humanos más básicos. En este

sentido, el Comité CEDAW (2023), en sus recomendaciones al VIII Informe país de Costa Rica, señala la persistencia de retos para la participación efectiva de las mujeres rurales en la aprobación, ejecución y beneficios económicos de iniciativas desarrolladas en sus comunidades; retos que deben ser erradicados. Además, señala la necesidad de mejorar las redes de transporte público en las zonas rurales con el fin de que las mujeres puedan integrarse a las organizaciones políticas de base, y acceder a servicios de educación y salud, entre otras cosas (Párrafo 35, incisos b y c).

Lo anterior debe ir de la mano con el refuerzo de las campañas de concienciación y educación en todo el Estado parte, dirigidas a las personas líderes políticas, indígenas y religiosas, docentes, niñas y niños, y mujeres y hombres, “con miras a eliminar los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad” (Comité CEDAW, 2023, párrafo 22, inciso a).

El cambio normativo que se ha impulsado en el país para que más mujeres puedan formar parte de los procesos democráticos y políticos, se refleja en la creciente naturalización de la percepción de que es saludable para la democracia que haya presencia de mujeres en igualdad de condiciones con los varones. Una señal positiva en esta línea es que cada vez es más fácil para la población reconocer los obstáculos que enfrentan las mujeres a la hora de incursionar en la política; sin embargo, es necesario reforzar la información disponible sobre lo que es la división sexual del trabajo y cómo esta repercute en el tiempo de las mujeres para participar en el ámbito público. Otro tema que parece requerir una mayor información de la ciudadanía es el de la violencia contra las mujeres en el ámbito político, sus manifestaciones, implicaciones y vías de denuncia, pues se trata de un fenómeno que, aunque no es reciente, tiene muy poco tiempo de estar normado a nivel nacional y requiere de mayor discusión pública para la transformación de las percepciones de la población a favor de la igualdad.

La ciudadanía es un grupo heterogéneo de personas que tienen deberes y derechos ante un Estado-nación, y en una democracia donde todas son libres e iguales ante la ley, el ideal es que los estereotipos basados en el género, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, desaparezcan y dejen de ser motivo de exclusión social y subordinación. La ENPEDEMU 2021 indica que persisten



algunos de estos estereotipos y mitos cuando se trata de elegir mujeres para puestos públicos, siendo las que son parte de la diversidad sexual (lesbianas, bisexuales y trans) las que serían menos elegidas por la población encuestada. También parece presentarse un sesgo cuando se trata de imaginar a mujeres asiáticas costarricenses en puestos de elección popular. Por lo anterior, el contexto cultural no parece estar cercano a abrazar las propuestas de la paridad más allá del binomio hombre-mujer señaladas por autoras y organismos internacionales, pues en el país todavía predominan corrientes de pensamiento en donde la diversidad y las diferencias pueden resultar amenazantes.

Por lo anterior, es necesario que se implementen medidas para promover la igualdad de género con una perspectiva interseccional en el ámbito político, seguir apostando por la capacitación y liderazgo de las mujeres, divulgar ampliamente cuáles son las normas nacionales e internacionales que resguardan los derechos políticos y ciudadanos de las mujeres en su diversidad, y seguir el ritmo de las transformaciones culturales que los amplían, o bien, que resultan en detrimento de la autonomía de las mujeres como ciudadanas plenas, como el caso del acoso y violencia en el ámbito político. Al respecto el Comité CEDAW (2023) señala “con preocupación la escasa aplicación de las leyes y políticas existentes para hacer frente a las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres, en particular las mujeres afectadas por la pobreza, las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las mujeres rurales” (Párrafo 11).

Para hacer frente a lo anterior, el Estado debe velar por:

que todas las medidas de intervención para cambiar los estereotipos sociales se lleven a cabo desde una óptica interseccional, de modo que se combatan los estereotipos contra las mujeres afrodescendientes, indígenas, migrantes, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y de las mujeres de edad y las mujeres con discapacidad. (Comité CEDAW, 2023, párrafo 22, inciso b)

Esto permitirá prevenir y eliminar también todas las formas de violencia de género en el ámbito público sobre estos grupos de mujeres y abrir camino para que puedan estar representadas en los espacios de toma de decisiones sin distinción o discriminación en su contra. Para alcanzar este objetivo es importante que en los planes

de gobierno y sus acciones se visibilicen las propuestas para garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres en su diversidad y que, al mismo tiempo, se fortalezca en las mujeres el reconocimiento de su derecho a la participación política y ciudadana, así como los mecanismos que existen para garantizarlos y exigirlos.

Los retos para la participación política y ciudadana de las mujeres en Costa Rica son de carácter histórico, pero también cultural, y, actualmente se desenvuelven en contextos complejos marcados por la pandemia por COVID-19, la profundización de la crisis fiscal, la transformación tecnológica y la crisis climática. También en medio de la proliferación de la desinformación, la violencia política en redes sociales, y lo que algunas posturas teóricas denominan posverdad<sup>10</sup>, se plantean nuevos retos para una lectura del estado de los derechos políticos de las mujeres en Costa Rica que integre no sólo la participación numérica de las mujeres en la vida pública, sino también sus experiencias, perspectivas, tipos de liderazgo, expectativas y obstáculos, es decir, una participación política y ciudadana plena, libre, respetuosa e igualitaria.

A pesar de lo anterior, la inclusión de las mujeres en el ámbito político nacional continúa, y la imaginación política de los primeros movimientos de mujeres ha sido eficaz para materializar muchos de sus sueños, dando pie a los derechos que hoy gozan las mujeres en el país. Es preciso continuar avanzando en esta lucha sin dejar de lado a las mujeres de grupos en mayor vulnerabilidad, y pugnando por una corresponsabilidad social de los cuidados que conlleve a la distribución equitativa del poder entre los géneros tanto en el ámbito público como en el privado, pues como ya han señalado las mujeres, son esferas íntimamente relacionadas y políticas. La ruta hacia la democracia paritaria no es una de números y porcentajes, es aquella donde se trazan decisiones y mecanismos que permitan a la sociedad en su conjunto avanzar hacia la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en la representación y participación política y social, y en las relaciones familiares y culturales, con el fin último de erradicar toda forma de discriminación.

<sup>10</sup> Término que describe una situación en la cual, a la hora de crear y modelar la opinión pública, los hechos objetivos tienen menos influencia o importancia que las apelaciones a las emociones y a las creencias personales. Se trata de la relativización de la veracidad (Zarzalejos, 2017).







# Referencias bibliográficas

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barahona, M. (1994). *Las sufragistas de Costa Rica*. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Bareiro, L. (2000). Cambios para el conjunto de la sociedad. En E., Gomález y A., Meetzen (Eds.), *Democracia de género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI (77-82)*. Fundación Heinrich Boll Stiftung.
- Barreiro, L. y Torres, I. (2009). Participación política igualitaria de las mujeres: el deber ser de la democracia. En L. Barreiro y I., Torres (Comp.), *Igualdad para una democracia incluyente (15-62)*. IIDH.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (2001). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Editorial Popular.
- Cascante, M.J., Gómez, S. y Camacho, S. (2019). Perspectivas territoriales de la competencia partidista. En A., Redondo y F., Alpízar (Eds.), *Elecciones 2018 en Costa Rica: retrato de una democracia amenazada (11-35)*. CIEP-UCR. <https://ciep.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2021/02/Limites-de-la-democracia-digital-completo.pdf>
- Cascante, M.J. y Vindas, S. (2019). Introducción: Elecciones 2018 en Costa Rica. En M.J., Cascante (Coord.), *Los límites de la democracia costarricense: perspectivas feministas de la elección 2018 (9-42)*. CIEP-UCR. <https://ciep.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2021/02/Limites-de-la-democracia-digital-completo.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016a). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016b). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. CEPAL. [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022a). *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: producción, inclusión y sostenibilidad 2022*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48308/S2200584\\_es.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48308/S2200584_es.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022b). *Participación de las mujeres en la toma de decisiones en América Latina y el Caribe*. CEPAL. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/participacion\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_la\\_toma\\_de\\_decisiones\\_en\\_america\\_latina\\_y\\_el\\_caribe.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/participacion_de_las_mujeres_en_la_toma_de_decisiones_en_america_latina_y_el_caribe.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022c). *Costa Rica: Documento de insumo sobre brecha digital de género [documento interno]*. CEPAL.
- Díaz, J. A. (2020). Socialización política y participación electoral en las elecciones municipales en Costa Rica, 2020. *Revista Derecho Electoral*, 30, 161-184. [https://www.tse.go.cr/revista/art/30/diaz\\_gonzalez.pdf](https://www.tse.go.cr/revista/art/30/diaz_gonzalez.pdf)
- Esquivel, M. (2021). *La jurisprudencia electoral frente a las amenazas antidemocráticas*. Instituto de Formación y Estudios en Democracia, Tribunal Supremo de Elecciones. <https://www.tse.go.cr/pdf/publicaciones/la-jurisprudencia-electoral.pdf>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). (2023). *III Informe Regional del Sistema FLACSO. Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el Caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*. FLACSO. <https://www.flacso.edu.mx/informe-regional-del-sistema-flacso/>
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficante de sueños.
- Foro Económico Mundial. (2021). *Global Gender Gap Report*. World Economic Forum. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)



- Freidenberg, F. y Alva, R. (2017). ¡Las reglas importan! Impulsando la representación política de las mujeres desde las leyes electorales en perspectiva multinivel. En F., Freidenberg (Ed.), *La representación política de las mujeres en México* (1-44). Instituto Nacional Electoral e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. [https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2018/12/la\\_representacion\\_politica\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_mex.pdf](https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2018/12/la_representacion_politica_de_las_mujeres_en_mex.pdf)
- Freidenberg, F. (2021). La representación política de las mujeres en América Latina: estrategias institucionales, actores críticos y reformas pendientes. En E. Rodríguez (Ed.), *Perspectivas de América Latina. Hacia un nuevo contrato social tras la COVID* (47-67). Editorial Pablo Iglesias.
- Guzmán, V. (2002). *Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible*. CEPAL. <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/9/10639/vguzman.pdf>
- Incer, G. (2014). *Gobernando como gatas panza arriba: Manifestaciones de acoso político en contra de las mujeres costarricenses durante el acceso y el ejercicio del poder*. Fundación Konrad Adenauer. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/gobernando\\_arriba\\_636058460429058784.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/gobernando_arriba_636058460429058784.pdf)
- Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA). (2013). *La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político de América Latina. Casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica*. Organización de Estados Americanos. <http://www.oas.org/en/cim/docs/apuestaporlaparidad-final-web.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2008a). *Las mujeres indígenas continuamos produciendo y defendiendo nuestras tierras: guía metodológica para la educación en el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas*. Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/mujeres\\_indigenas\\_tierras\\_copy2.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/mujeres_indigenas_tierras_copy2.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2008b). *Mujeres indígenas costarricenses: los procesos de creación de sus organizaciones*. Unidad de Investigación, Área Especializada de Información, INAMU. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/mujeres\\_indigenas\\_vol\\_2\\_web.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/mujeres_indigenas_vol_2_web.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2008c). *Mujeres indígenas fortaleciendo la salud para mejorar nuestra calidad de vida: guía metodológica para la educación en el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas*. Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/mujeres\\_indigenas\\_salud\\_web.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/mujeres_indigenas_salud_web.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2009a). *Agenda de las mujeres indígenas Bribris y Cabécar del Foro IRIRIA de la provincia de Limón*. Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/agenda\\_de\\_las\\_mujeres\\_indigenas.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/agenda_de_las_mujeres_indigenas.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2009b). *200 años de lucha: del sufragio a la paridad*. Unidad de Investigación, Área Especializada de Información, INAMU. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/200\\_anos\\_de\\_lucha.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/200_anos_de_lucha.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2011). *Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Primer+Estado+de+los+Derechos+de+las+Mujeres+en+CR+%282011%29/b744fe8b-6ce7-4aae-b6e4-4600a2da9079>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2012). *Para elegir y ser electas: una reconstrucción histórica*. Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU. [https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/10511\\_para\\_elegir\\_popular\\_635930482769760157.pdf](https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/10511_para_elegir_popular_635930482769760157.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/>



Segundo+Estado+de+los+Derechos+de+las+Mujeres+en+CR+%282015%29/72b90f77-e590-40b1-b9f0-16b76a2774c6

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2019). *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/f1a-ffa72-985f-4489-bcf6-28206a661e4d>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2020). *Programa de Investigación Institucional "Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica" (2020-2025)*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/Programa%20de%20Investigaci%3n%20INAMU%202020-2025%20FINAL.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2021a). *Afectaciones por COVID-19 que reportan las mujeres que acuden al INAMU*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1385759/Afectaciones+del+COVID-19+en+la+vida+de+las+mujeres+en+Costa+Rica.pdf/34db9aa6-aec4-47f0-9349-db52860220e7>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2021b). *Participación política y comunidad: Mujeres ejerciendo ciudadanía para el desarrollo local*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1385759/PARTICIPACION-POLITICA-Y-COMUNIDAD.pdf/e367ce0c-5ccc-4266-a8f2-c6f6bd11ffa2>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2022). *IV Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU, 2021)*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/IV%20ENPEDEMU.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2023, 1 de mayo). *COM-016-2023 Tras elección paritaria del Directorio Legislativo INAMU hace un llamado a fortalecer la democracia paritaria*. [Comunicado de prensa].
- Instituto Update. (2021). *ELECTAS - Mujeres en la Política*. Instituto Update. [https://www.onlines.ar/eleitais/wp-content/uploads/2021/02/Electas-MujeresEnLaPol%C3%ADticaLatamEstudio\\_ESP.pdf](https://www.onlines.ar/eleitais/wp-content/uploads/2021/02/Electas-MujeresEnLaPol%C3%ADticaLatamEstudio_ESP.pdf)
- Llanos, B. (2013). *La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica*. Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, Comisión Interamericana de Mujeres. <https://www.oas.org/en/cim/docs/apuestaporlaparidad-final-web.pdf>
- López, M. (2022, 18 de abril). Costa Rica necesitaría 91 años para lograr paridad entre hombres y mujeres. *El Financiero*. <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/costa-rica-necesitaria-91-anos-para-lograr-paridad-entre-hombres-y-mujeres/4LJYU-BF6CNFGDML3V7AECM4QJM/story/>
- Mouffe, C. (1999). *El retorno de lo político*. Paidós.
- Pateman, C. (1995). *Crítica feminista a la dicotomía público/privado*. Paidós.
- Pineda, A. (2019). Religión, conservadurismo y progresismo en las elecciones del 2018: de las desigualdades socioexistenciales a las diferencias políticas y morales. En M. Bolaños y I. Treminio (Eds.), *Tiempos de travesía. Análisis de las elecciones del 2018 en Costa Rica* (43-60). FLACSO.
- Poder Judicial. (2023, 23 de junio). *Oficio No. 130-ST-GAJ-2023 Estadísticas de Participación de Mujeres en puestos del Poder Judicial*. [Oficio].
- Programa Estado de la Nación (PEN). (2020). *Estado de la Justicia*. PEN. <https://hdl.handle.net/20.500.12337/7918>
- Programa Estado de la Nación (PEN). (2022). *Estado de la Nación 2022*. PEN. <https://estadonacion.or.cr/>





wp-content/uploads/2022/11/PEN\_informe\_estado\_nacion\_completo\_2022.pdf

Rodríguez, T. (2019). “Mujeres en Acción”: la defensa de los deberes de las mujeres en tiempos de conservadurismo político. En M.J., Cascante (Coord.), *Los límites de la democracia costarricense: perspectivas feministas de la elección 2018* (111-147). CIEP-UCR. <https://ciep.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2021/02/Limites-de-la-democracia-digital-completo.pdf>

Ruiz, V. (2019). *El papel de las juezas y de una perspectiva de género para garantizar la independencia y la integridad judicial*. UNODC. <https://www.unodc.org/dohadecaration/es/news/2019/01/the-role-of-women-judges-and-a-gender-perspective-in-ensuring-judicial-independence-and-integrity.html>. Consultado el 1 de abril de 2023.

Serret, E. (2016). *Género y democracia*. Instituto Nacional Electoral de México.

Thompson, J. (1998). *Los “media” y la modernidad. Una teoría de los medios de comunicación*. Paidós.

Tribunal Supremo de Elecciones (TSE). (2018). *Cómputo de votos y declaratorias de elección. Proceso electoral 2018*. TSE. [https://www.tse.go.cr/pdf/elecciones/computovotos\\_febrero\\_abril\\_2018.pdf](https://www.tse.go.cr/pdf/elecciones/computovotos_febrero_abril_2018.pdf)

Vargas, J. y Alpízar, F. (2020). La democracia amenazada. En A. Redondo y F. Alpízar (Eds.), *Elecciones 2018 en Costa Rica: retrato de una democracia amenazada* (12-47). CIEP-UCR.

Zarzalejos, J. (2017). Comunicación, periodismo y “fact-checking”. *Revista Uno*, (27), 11-13. [https://www.revista-uno.com/wp-content/uploads/2017/03/UNO\\_27.pdf](https://www.revista-uno.com/wp-content/uploads/2017/03/UNO_27.pdf)

### Fuentes jurídicas nacionales

Asamblea General Constituyente. (1949, 7 de noviembre). *Constitución Política de la República de Costa Rica*.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1990, 26 de marzo). *Ley 7142 de 1990. Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 59.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1993, 31 de marzo). *Ley 7338 de 1993. Ley de Carrera Judicial*. Boletín Judicial, n.º 103.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2009, 2 de septiembre). *Ley 8765 de 2009. Ley de Reforma al Código Electoral*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 171.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010, 27 de diciembre). *Ley 8901 de 2010. Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 251.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2021, 12 de octubre). *Ley 10040 de 2021. Declaración de Benemeritazgo a la Liga Feminista como Benemérita de la Patria*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 209.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2022, 21 de junio). *Ley 10188 Adición del Artículo 14 Bis al Código Municipal (Ley 7794 de 1998, 30 de abril) Ley para el fortalecimiento de las Vicealcaldías y Viceintendencias Municipales*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 115.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2022, 29 de marzo). *Ley 10183 de 2022. Ley que limita la reelección indefinida de autoridades locales*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 68.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2022, 3 de mayo). *Ley 10235 de 2022. Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 90.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2023, 12 de mayo). *Ley 10327 de 2023. Ley para garantizar la paridad de género en la conformación de los órganos colegiados de los gobiernos locales*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 156.



Poder Ejecutivo de la República. (2021, 12 de abril). *Decreto Ejecutivo 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM de 2022. Reglamento a la Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (Ley 8901 de 2010, 27 de diciembre)*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 69.

Sala Constitucional. (1992, 11 de noviembre). *Voto 3435-92*.

Sala Constitucional. (2015, 14 de octubre). *Resolución 2015-016070*.

Sala Constitucional. (2019, 26 de junio). *Expediente 004707-0007-CO*.

Sala Constitucional. (2023, 8 de febrero). *Sentencia 2023-002951*.

Tribunal Supremo de Elecciones. (2016, 23 de mayo). *Resolución 3603-E8-2016*.

Tribunal Supremo de Elecciones. (2019, 27 de febrero). *Resolución 1724-E8-2019*.

Tribunal Supremo de Elecciones. (2021, 23 de septiembre). *Resolución 4757-E8-2021*.

Tribunal Supremo de Elecciones. (2023, 6 de marzo). *Resolución 1330-E8-2023*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013, 15 al 18 de octubre). *Consenso de Santo Domingo*. XII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020, 28 al 31 de enero). *Compromiso de Santiago*. XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021, 23 a 25 de febrero). *Sexagésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/21-00098\\_mdm.60\\_acuerdos.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/21-00098_mdm.60_acuerdos.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022, 26 y 27 de enero). *Sexagésima Segunda Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/22-00047\\_mdm.62\\_acuerdos.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/22-00047_mdm.62_acuerdos.pdf)

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW). (2023, 2 de marzo). *Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica (CEDAW/C/CRI/8). Aprobadas por el Comité en su 67º período de sesiones (2023)*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH). (2017, 24 de noviembre). *Opinión Consultiva 24/17. Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (1948, 1 de mayo). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (1948, 2 de mayo). *Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (1969, 22 de noviembre). *Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José*.

### Fuentes jurídicas internacionales

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2007, 6 al 9 de agosto). *Consenso de Quito*. X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010, 13 al 16 de julio). *Consenso de Brasilia*. XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe.



Organización de Estados Americanos (OEA). (1994, 9 de junio). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (2001, 11 de septiembre). *Carta Democrática Interamericana*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (2010, 4 de noviembre). *Declaración del Año Interamericano de las Mujeres. "Mujeres y Poder: Por un mundo con igualdad"*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (2014, 27 de mayo). *Declaración de Pachuca. "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres"*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (2015, 15 de octubre). *Declaración sobre la Violencia y el Acoso Políticos contra las Mujeres*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1953, 31 de marzo). *Convención sobre los derechos políticos de las mujeres*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1966, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1979, 18 de diciembre). *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1994, 5 al 13 de setiembre). *Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Declaración de El Cairo)*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1995, 4 al 15 de setiembre). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*.

## Planes, políticas y programas nacionales

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (2007-2017)*. INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2017). *Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades de Costa Rica 2017-2032 (PLANNOVI)*. INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) (2018-2030)*. INAMU.





INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

Edificio A-Sigma, Piso 1  
Costado Oeste del Mall San Pedro,  
Montes de Oca, San José, Costa Rica.

Tel.: (506) 2527-8400

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

ISBN: 978-9968-25-410-6



9 789968 254106