

Mujeres

Su opinión sí vale

Indice

La cuota del 40% mínimo de Participación política de las mujeres y los mecanismos de aplicación:

Avances, estancamiento o retroceso a diez años de su aprobación

Elaborado por

Sandra Picado Arroyo

Profesional Especialista

Area Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

La cuota del 40% mínimo de participación política de las mujeres y los mecanismos de aplicación: avances estancamiento o retroceso a diez años de su aprobación 1

Agenda pendiente de derechos políticos de las mujeres 5

Estrategia de extensión de la cobertura contributiva C.C.S.S. - INAMU 7

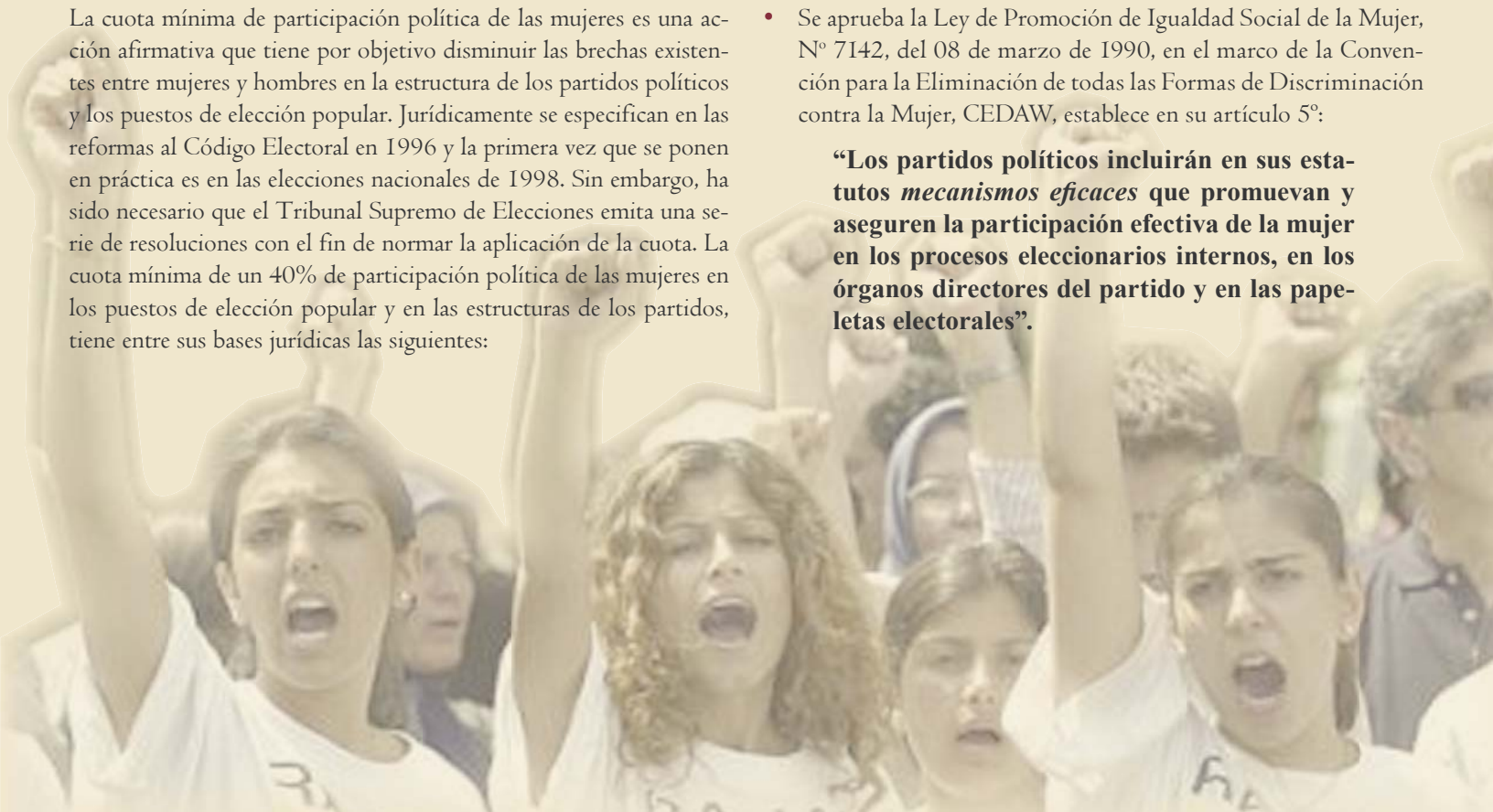
Política de igualdad y equidad de género en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados 10

Letra Fresca 12

La cuota mínima de participación política de las mujeres es una acción afirmativa que tiene por objetivo disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres en la estructura de los partidos políticos y los puestos de elección popular. Jurídicamente se especifican en las reformas al Código Electoral en 1996 y la primera vez que se ponen en práctica es en las elecciones nacionales de 1998. Sin embargo, ha sido necesario que el Tribunal Supremo de Elecciones emita una serie de resoluciones con el fin de normar la aplicación de la cuota. La cuota mínima de un 40% de participación política de las mujeres en los puestos de elección popular y en las estructuras de los partidos, tiene entre sus bases jurídicas las siguientes:

- Se aprueba la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, del 08 de marzo de 1990, en el marco de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, establece en su artículo 5°:

“Los partidos políticos incluirán en sus estatutos *mecanismos eficaces* que promuevan y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos, en los órganos directores del partido y en las papeletas electorales”.



- Las reformas al Código Electoral de los artículos 58, inciso n) y 60, aprobadas por Ley N° 7653, de 28 de noviembre de 1996, “La Gaceta” N° 246 de 23 de diciembre de 1996, que dicen: -Artículo 58.- Los estatutos de los partidos políticos deberán contener: inciso n) El mecanismo que asegure la participación de las mujeres en el porcentaje establecido en el artículo 60 de este Código, tanto en la estructura partidaria como en las papeletas para lo puestos de elección popular. Y, el artículo 60, párrafo 4.-Las delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales, deberán estar conformadas al menos, por un cuarenta por ciento (40%) de mujeres.

Debido a los resultados obtenidos en las mencionadas elecciones del 98, el INAMU plantea solicitud al Tribunal Supremo de Elecciones, mediante la cual propone que la cuota del 40% mínimo se establezca en **puestos elegibles**, es decir, con posibilidades reales de ser electas.

- El Tribunal en Resolución N° 1863, del veintitres de setiembre de mil novecientos noventa y nueve, dispone:

“El cuarenta por ciento de participación de las mujeres en las papeletas para la elección de diputados/as, regidores/as y síndicos/as debe ser en puestos elegibles. (...) Se aclara en el sentido de que el cuarenta por ciento de cuota femenina debe respetarse en cada asamblea y no en forma global. (...) Este Tribunal declina su competencia para reglamentar los mecanismos relativos a la participación de las mujeres, pero impone a cada partido político la obligación de incorporar en sus estatutos, antes de las próximas designaciones de delegados de las asambleas y de candidatos para las papeletas de diputados, regidores y síndicos los ajustes necesarios para garantizar efectivamente la participación de las mujeres en la forma y porcentajes aquí dispuestos. El Registro Civil no inscribirá las nóminas de estos candidatos cuando no se ajusten a éstos parámetros. Tampoco acreditará las reformas estatutarias ni las actas de las asambleas, cuando de éstas o del informe de los delegados de este Tribunal, se determine que no se cumplió con lo establecido. El Tribunal se reserva su derecho a fiscalizar, por los diferentes mecanismos legales, el efectivo cumplimiento de lo acordado”.

- Sobre los mecanismos para garantizar el cumplimiento de la cuota el Tribunal es claro cuando señala que son los propios partidos políticos los obligados legalmente a diseñar los mecanismos para dar cumplimiento a ese porcentaje, sugirió entre otras formas, la del método histórico, para ello emitió la Resolución N° 2837 de 12 de diciembre de 1999, que señala lo siguiente:

“Siempre dentro del marco referencial de que no corresponde al Tribunal imponer los criterios a seguir, con fines meramente ilustrativos y sin que esto represente en modo alguno un límite al derecho que asiste a cualquier agrupación política para establecer otro mecanismo, con base en lo expuesto, la experiencia de algunos partidos políticos nacionales y lo establecido en la legislación extranjera, se estima viable el sistema de listas alternas en la conformación de las papeletas. El orden alternativo de género conjugado con los aspectos indicados supra es, en principio, un sistema que permite la elegibilidad proporcional y con ello la efectividad de la cuota femenina. Otra opción es el método histórico: El promedio de los resultados obtenidos en las contiendas electorales en que ha participado la agrupación política, daría un aproximado de los puestos con posibilidades reales de ser electas/os y dentro de ellos, debe ser considerada la participación de las mujeres en los términos y proporciones señaladas”.

- Si alguno de los partidos políticos no cumpliera con la cuota, el Tribunal fiscalizará su acatamiento aplicando el método del promedio histórico, así lo indica en su Resolución N° 918, E-2000, del 11 de mayo del 2000,

“... si los partidos no cumplen o no pueden cumplir con esa obligación legal, el Tribunal fiscalizará su acatamiento aplicando en principio el método histórico”.

- Sobre el mecanismo del método histórico, el Magistrado del Tribunal Mario Seing Jiménez, en nota Separada de la Resolución N° 477-E-2003, del 19 de marzo del 2003, propone lo siguiente:

“...con el debido respeto considero que la aplicación del “método histórico, como instrumento utilizado por el Tribunal para fiscalizar el cumplimiento de la Ley número 7142, en los casos en que los partidos políticos no hayan establecido estatutariamente un procedimiento, debe cambiarse por otro que asegure la representación real de la mujer.

Esto en virtud de que si un partido de acuerdo con su pasado electoral logró un puesto en la provincia en que participó, o no obtuvo ninguno, o participa por primera vez en las elecciones, puede conformar en cualquier orden la nómina de candidatos y, como consecuencia de ello podría colocar el porcentaje de mujeres en los últimos puestos de la lista. Esta interpretación afectaría también la siguiente elección, ya que el partido que no eligió ningún candidato o el que eligió solo uno, no incurre en ninguna infracción si vuelve a poner el porcentaje de las mujeres en los últimos puestos, aunque en esa elección elija a varios candidatos de los primeros lugares.

Una afectación similar se presenta en el caso del partido que participa por primera vez en las elecciones, que ubica el porcentaje de mujeres en los últimos puestos de la lista y que elige varios candidatos de los primeros de la lista, ya que en este caso, si bien es cierto estaría obligado en la próxima elección a conformar las listas de elegibles con el porcentaje antes indicado (método histórico), lo cierto es que si en esa próxima elección se reduce bruscamente los candidatos elegidos o no logra que se elija ninguno o no participa en las elecciones, las mujeres nunca lograron que fuera electa al menos una de su género dentro de ese partido y se debe recordar que la cuota del cuarenta por ciento de la participación de la mujer que establece la ley es un mínimo que debe exigirse dentro de los puestos elegibles, entendido por puesto elegible, aquel que tenga aptitud o posibilidad real de ser electo en cualquier proceso electoral, tengan o no experiencia electoral el partido político postulante ...”.

Participación política de las mujeres: Elecciones 2006-2010

De acuerdo al padrón electoral, el 49.9% de la población votante está integrado por mujeres, San José y Heredia superan en el 50% el número de mujeres votantes, en San José es del 51.3% y en Heredia el 50.5%.

No se presentaron mujeres candidatas a la Presidencia de la República. Un número importante de mujeres ocuparon la candidatura a la Primera Vice Presidencia de la República y ello se constituye en un salto importante para la participación y la carrera política de las mujeres en los puestos de poder al más alto nivel. Inclusive dos partidos políticos nombraron en su fórmula presidencial a mujeres para los puestos de la Primera y Segunda VicePresidencia, ellos son Acción Ciudadana y Unión Patriótica,

Hay que recordar que los partidos políticos están obligados por Resolución del Tribunal Supremo de Elecciones a nombrar al menos una mujer en la fórmula presidencial.

Mujeres Candidatas a Diputadas:

Hubo un total de 433 mujeres candidatas a diputadas a escala nacional y provincial, de los cuales 18 mujeres encabezan las nóminas, de partidos a escala nacional y 4 mujeres de partidos a escala provincial. Participaron en el proceso electoral, 14 partidos a escala nacional y 14 a escala provincial.

El partido político Rescate Nacional sólo presentó candidaturas para Presidente.

Diputadas Electas elecciones 2006-2010

Aún cuando no se cuenta con la declaratoria oficial del Tribunal Supremo de Elecciones, a la fecha que se realizó este documento, todo indica que resultaron electas 22 mujeres diputadas, de la siguiente manera: 11 mujeres por el Partido Liberación Nacional, 8 mujeres del Partido Acción Ciudadana, dos mujeres electas por el partido Unidad Social Cristiana y, 1 mujer electa por el Partido Movimiento Libertario, que corresponde a un porcentaje del 38.6%.

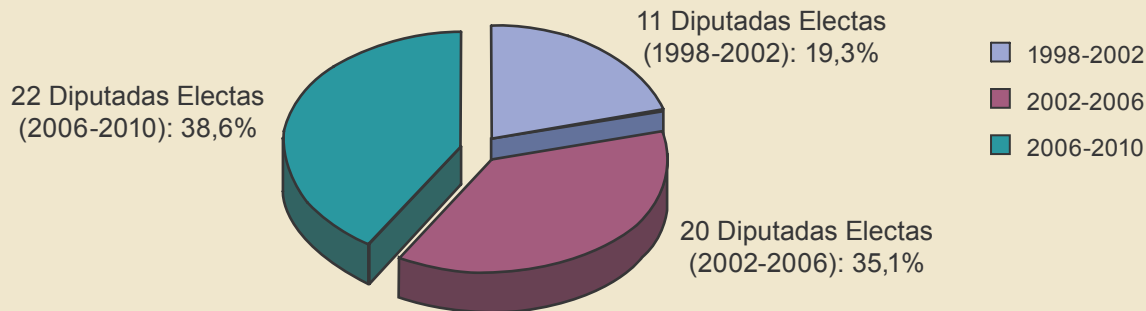
Recordemos que en el presente período (2002-2006) tenemos 20 mujeres diputadas, de los 57 puestos para un porcentaje del 35.08%.

Mujeres electas por provincia 2006-2010: 8 por San José; 5 por Alajuela; 4 por Cartago; 2 por Heredia; 1 por Guanacaste; 1 por Puntarenas y 1 por Limón.

En términos de la Cuota del 40% mínimo de participación política de las mujeres y el porcentaje alcanzado en las recientes elecciones del 05 de febrero, del 38.6%, se puede considerar que en términos porcentuales no podemos hablar de un avance en cuanto los derechos

Diputadas Electas

A 10 años de la aplicación de la cuota del 40% mínimo de participación política de las mujeres.
Costa Rica, marzo 2006



Elaborado por: Sandra Picado Arroyo, Profesional Especialista Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU.
Elaboración electrónica: Mónica Vargas Rodríguez.

políticos de las mujeres, toda vez que, a diez años de las reformas electorales artículo 58 y 60, establecidas por Ley N° 7653, que se refieren a la aplicación de la cuota del 40% mínimo de participación política de las mujeres, y a casi veinte años de la aprobación de la Ley de Igualdad Social, no se cumple con esta medida en forma global.

Porqué no se cumple con la Cuota del 40% mínimo establecida por Ley?

De acuerdo a los establecido por el Tribunal Supremo de Elecciones, son los propios partidos políticos los obligados legalmente a diseñar los mecanismos para dar cumplimiento al porcentaje del 40% mínimo de participación política de las mujeres en los puestos de elección popular y en sus estructuras internas. En este sentido, el Tribunal mediante resolución N° 2837 de 12 de diciembre de 1999, recomienda Primero el mecanismo o sistema de **listas alternas** en la conformación de las papeletas y Segundo señala: la aplicación del método histórico, este último consiste en, **el promedio de los resultados obtenidos en las contiendas electorales en que ha participado la agrupación política, daría un aproximado de los puestos con posibilidades reales de ser electas y dentro de ellos, debe ser considerada la participación de las mujeres en los términos y proporciones señaladas**, también indica que si alguno de los partidos políticos no cumpliera con la cuota, el Tribunal fiscalizará su acatamiento aplicando el método del promedio histórico.

Ha quedado en evidencia que los mecanismos aplicados por los partidos políticos para garantizar el cumplimiento de la cuota del

40% mínimo de participación política de las mujeres en los puestos de elección popular, no han sido suficientes, por un lado, porque muchos de ellos no establecen con claridad el mecanismo o los mecanismos, que van aplicar en cada elección interna y/o en las listas para puestos de elección popular, con excepción del partido Acción Ciudadana que ha aplicado el mecanismo de la alternabilidad en los dos procesos electorales en los cuales ha participado, así lo establece en sus estatutos, artículo 11.

Debido a que no existen mecanismos claros por la mayoría de partidos políticos y el mecanismo que aplica el Organismo Electoral en caso que esos partidos no apliquen alguno, no son suficientes para garantizar que ese cuarenta por ciento se cumpla, así sucede al menos con los partidos nuevos o aquellos que no cuentan con antecedente en los procesos eleccionarios que hayan participado, pues no están obligados a ubicar a las mujeres en puestos elegibles, es decir, con posibilidades reales de ser electas.

El mecanismo aplicado por el Tribunal deja en desventaja algunos partidos políticos con respecto a otros que están participando en una contienda electoral, pues no todos están obligados a cumplir con la cuota mínima de participación política de las mujeres en igualdad de condiciones, en algunos casos hasta de manera desproporcionada. Considero que esto puede significar un retroceso importante para los derechos políticos de las mujeres, lo cual fue evidente en las recientes elecciones nacionales, por la cantidad de partidos nuevos existentes, que evidentemente colocaron a las mujeres a partir del 3^{er} o 4^o lugar en sus nóminas, con escasa o ninguna posibilidad de resultar electas.

Agenda Pendiente de Derechos Políticos de las Mujeres

Diana Fuster Baraona

Profesional Especialista

Area Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

La Agenda Pendiente de Derechos Políticos de las Mujeres es uno de los resultados del Foro Nacional de Derechos Políticos de las Mujeres: un desafío democrático, la actividad fue realizada los días 10 y 11 de noviembre de 2005 e impulsada por el Grupo de Seguimiento e Incidencia Sobre proyectos de Ley relacionados con Derechos Políticos de las Mujeres, con la participación del INAMU (específicamente las Areas de Condición Jurídica de las Mujeres y de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local).

En el foro participaron más de 60 mujeres pertenecientes a diversas organizaciones y sectores de la sociedad civil, las cuales elaboraron una serie de demandas que se consideran pendientes en el campo de nuestros derechos políticos. Estas demandas las elaboraron a partir de dos insumos: 1. Las conferencias centrales desarrolladas por tres expertas en el tema¹ y la reflexión que ésto suscitó y 2. Una compilación de demandas de derechos políticos de las mujeres en Costa Rica.

Esta compilación se basó en los siguientes documentos:

- I Foro de Mujeres Afrodescendientes de la Provincia de Limón “Miss Gaddy”. INAMU. 2005.
- Agenda de las Mujeres para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género. INAMU. 2004.
- Agenda de las Mujeres del Pacífico Central. Red de Mujeres del Pacífico Central. 2003.
- Agenda de Discusión Legislativa Consensuada-Ampliada. Segundo Parlamento de las Mujeres de Costa Rica. Versión Final 15 de noviembre del 2002.
- Los 12 Puntos. Demandas de Mujeres Costarricenses en las elecciones del 2002.
- Agenda Política de Mujeres Costarricenses. Grupo Agenda Política de Mujeres Costarricenses. 1997.

La agenda se divide en 6 derechos políticos de las mujeres y cada uno de ellos contiene las demandas pendientes identificadas por las mujeres participantes², las cuales resumimos a continuación:



¹Estas exposiciones fueron: “Marco general de derechos políticos de las mujeres y mecanismos para promover su participación política” de Isabel Torres (Programa Derechos Humanos de las Mujeres, Instituto Interamericano de Derechos Humanos), “Mujeres en la diversidad y participación política” de Carla Morales (Fundación Arias para la Paz y el Desarrollo Humano) y “Balances y agenda pendiente de los derechos políticos de las mujeres” de Tatiana Soto (Area Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres).

²La agenda completa se puede encontrar en el Boletín Olimpia N° 2 disponible en versión electrónica en www.inamu.go.cr

1. Derecho a la participación en organizaciones sociales y diversas instancias de participación política social y económica:

Se solicitan reformas constitucionales y aprobación de proyectos de ley para establecer y fortalecer la participación de las mujeres en diversos espacios de toma de decisión tanto en el Estado (ministerios, instituciones autónomas, Asamblea Legislativa, Corte Suprema de Justicia, Tribunal Supremo de Elecciones, Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes, la Procuraduría y el servicio exterior), como en las organizaciones sociales (sindicatos, cooperativas, organizaciones solidaristas, campesinas y comunales). También se demanda la conformación de una comisión mixta (diputados/as y sociedad civil) que elabore propuestas a favor de la equidad de género.

2. Derecho a participar en la formulación y ejecución de políticas públicas, leyes y en la toma de decisiones:

En cuanto a este derecho se demanda la formalización y legalización de la participación de las mujeres organizadas en la elaboración y evaluación de políticas públicas y leyes. Así mismo, se requiere la definición de políticas y planes municipales con equidad de género, ética pública y desarrollo sostenible.

3. Derecho a ser elegidas:

En este derecho se plantea como pendiente la participación paritaria de las mujeres en su diversidad y sin discriminación, para ello se propone cumplir con las disposiciones legales existentes y aprobar la reforma al Código Electoral. En el ámbito local se proponen dos medidas: 1. una reforma de ley para dotar de competencias, funciones y salario a las vicealcaldías (muchas de ellas han estado en manos de las mujeres) y 2. posibilitar al Tribunal Supremo de Elecciones de hacer partícipes a organizaciones no partidarias en las elecciones locales.

4. Derecho a recursos económicos para formación y participación política:

Se demanda formación política para las mujeres y que esta capacitación cuente con la mitad de los recursos destinados a este rubro en los partidos políticos, que sea permanente, fomente el liderazgo alternativo y esté dirigido a mujeres en la diversidad. Además se solicita una reforma a la Ley de Educación Pública que contemple la educación para la ciudadanía en todos los niveles, con perspectiva de género y que incorpore la pluriculturalidad.

5. Derecho a exigir cuentas. Rendición de cuentas y control político:

En este derecho se demanda la apertura de espacios, fortalecimiento del Foro de Mujeres del INAMU y las Oficinas Municipales de la Mujer, y publicación de información institucional para posibilitar que las mujeres organizadas puedan ejercer control político y las instituciones brinden cuentas a nivel nacional y local. Así mismo, se le solicita al INAMU y a la Defensoría de los Habitantes espacios de información y formación sobre mecanismos de rendición de cuentas. Por último se demandan medidas para que los informes de la Defensoría de los Habitantes sean vinculantes en materia de Hacienda Pública, para permitirle a la Contraloría General de la República abrir procesos de investigación.

6. Fortalecimiento de las instituciones públicas que brindan servicios a las mujeres:

En este último tema se exige el fortalecimiento de distintas estancias estatales que trabajan por los derechos de las mujeres como el INAMU, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, Oficinas de la Mujer de las Municipalidades, Unidades de Género de los Ministerios y el Poder Judicial. Se enfatiza en el INAMU por ser el ente estatal rector de las políticas gubernamentales a favor de los derechos de las mujeres. Así mismo, se solicita la dotación de recursos humanos y financieros a las instituciones que brindan servicios en educación, salud, combate a la pobreza, vivienda y empleo. Por último se demanda la creación y fortalecimiento de instancias de control del servicio de atención a las personas usuarias y mecanismos de sanción cuando se irrespetan sus derechos.

La Agenda Pendiente de Derechos Políticos de las Mujeres fue presentada ante candidatas a la vicepresidencia, candidatos de la presidencia de las elecciones del 2006 y las representantes de diez partidos políticos, quienes firmaron su compromiso en un acto público. Los diez partidos participantes fueron: Partido Unión Patriótica, Partido Fuerza Democrática, Partido Unión para el Cambio, Partido Alianza Democrática Nacionalista, Partido Acción Ciudadana, Partido Integración Nacional, Partido Movimiento Libertario, Partido Liberación Nacional, Partido Rescate Nacional y Partido Unión Nacional.

La relevancia de este documento y el proceso que se ha desarrollado por parte del Grupo de Seguimiento, colocan de nuevo la cara de las mujeres en la coyuntura electoral. Su planteamiento principal es el acceso a la participación de las mujeres y los recursos para fortalecer los derechos políticos de las mujeres en el marco de sus derechos humanos. El INAMU, el Grupo de Seguimiento y las organizaciones de mujeres tendrán la tarea de velar por el cumplimiento de estas demandas a través de acciones, encuentros y alianzas con quienes fueron elegidos y elegidas a nivel nacional y local.

Estrategia de extensión de la cobertura contributiva C.C.S.S. - INAMU

Actividades de consulta sobre el acceso de las mujeres a la seguridad social

Por: Ana Rojas,
Área Gestión de Políticas Públicas
Diciembre, 2005

¿De dónde nace la idea?

En el marco de la reforma de pensiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, aprobada en abril de 2005, tras más de un año de discusión, la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.) adquirió ambiciosos compromisos para la extensión de la cobertura de ese seguro. Para cumplir con ellos, es necesario formular una estrategia integral, que incluya una renovación de los procesos de afiliación y posiblemente flexibilizar diversos aspectos de la reglamentación vigente. El éxito de esta estrategia requiere que sea el resultado de una actitud abierta y creativa, así como de un amplio proceso de consulta que permita identificar las necesidades y barreras de la población excluida del sistema.

Las mujeres constituyen uno de los grupos con menores tasas de afiliación a los seguros, esto a pesar de su derecho a una adecuada protección, tanto en salud como en pensiones. Ello guarda relación con el hecho de que muchas de sus labores se efectúan en el sector informal o no les generan ingresos.

En ese contexto, la C.C.S.S. y el INAMU, organizaron conjuntamente las siguientes actividades: un taller dirigido a mujeres de la microempresa, productoras agrícolas y autoempleadas (11 de noviembre); tres conversatorios con: amas de casa con alguna capacidad de pago (18 de noviembre) y amas de casa sin capacidad de pago (18 de noviembre) y por último, con trabajadoras domésticas (27 de noviembre), con el propósito de contar con insumos provenientes desde las propias y diversas voces de las mujeres, tanto para el seguro de salud como para el de pensiones. No obstante, en este artículo sólo se mencionan algunos aspectos relacionados con el seguro de pensiones.



Nuestro objetivo fue...

Identificar los obstáculos y barreras que dificultan o impiden el acceso a la seguridad social de las mujeres y discutir algunas propuestas de solución. Se trata de una oportunidad para que ellas incidan, a partir de su experiencia concreta, en el diseño de una estrategia integral de extensión de la cobertura que considere sus particularidades y contribuya al fortalecimiento de la seguridad social. Para el INAMU, este proceso de consulta es el resultado de una importante negociación técnica y política durante el período de la reforma.

¿Quiénes participaron?

Los grupos consultados fueron muy diversos y representaron a mujeres de distintas partes del país, especialmente representativo fue el grupo de mujeres de microempresa y productoras agrícolas. En el caso de las trabajadoras domésticas, hubo una importante participación de mujeres migrantes. Esta actividad se coordinó directamente con la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES). En total, se logró reunir a aproximadamente a 70 mujeres, quienes a través de la participación en los talleres y grupos focales, externaron sus puntos de vista e hicieron recomendaciones. Es importante señalar, que la realización de estas consultas, no implica que se tenga resuelto el reto de conocer y comprender la complejidad del problema que supone para las mujeres, en su diversidad, tener acceso a la seguridad social, de manera que el reto continúa planteado.

No obstante, y dando seguimiento a los acuerdos establecidos por la Reforma al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, se abre una discusión muy importante en relación al reconocimiento del trabajo de las mujeres, tema que sin lugar a dudas, debe profundizarse. Lo importante de la reflexión originada a raíz de la reforma y con el equipo de trabajo de la C.C.S.S. encargado de diseñar esta estrategia¹, es que existen serias limitaciones para que las mujeres sean titulares del derecho a los beneficios de la seguridad social, por muy diversas razones, algunas de las cuales son estructurales y ligadas a la condición de género femenino.

Por ejemplo, la dependencia económica, entendida por la C.C.S.S. como ausencia de ingresos económicos, provoca distorsiones importantes, en el caso de las mujeres les limita el acceso a una pensión por derecho propio. La discusión está planteada pero requiere de una reinterpretación de lo que se considera trabajo desde una perspectiva de género, en particular, de la valorización del trabajo reproductivo.

Esta apertura institucional a la discusión, ha dado origen a que se planteen opciones flexibles de aseguramiento, como sería para las amas de casa: combinar el aseguramiento familiar en salud con el aseguramiento directo para pensiones. En el caso de grupos de mujeres de microempresa está la opción de la vía del aseguramiento colectivo², que ya existe como mecanismo en la C.C.S.S., bajo la modalidad de afiliada como trabajadora independiente, con la ventaja de que tiene un costo menor al individual. Este mecanismo debe ser divulgado ampliamente entre los diversos grupos organizados y, en este caso, el INAMU tiene un gran reto de incorporarlo como parte de los contenidos que se tratan con las diversas agrupaciones de mujeres con quienes la institución trabaja.

Algunos resultados generales y preliminares³

1. **Sobre acceso a información.** Para todos los grupos consultados, uno de los principales obstáculos es la falta de información. ¿Qué significa asegurarse, ¿cómo se hace?, ¿qué trámites deben realizarse, ¿se califica o no para una pensión?, fueron algunas de las preocupaciones externadas. Algunas de las mujeres, las de microempresa, a la fecha del taller, tenían un seguro voluntario, a pesar de ser cuenta propistas. En este caso, si no se hace explícito el interés por cotizar también para el seguro de pensiones, la opción de cotización no la incluye. Además, son mujeres con trabajo remunerado que están dejando de percibir beneficios, como el de la licencia por maternidad e incapacidad por enfermedad, beneficios que se adquieren si se afiliaran como trabajadoras independientes.

Las amas de casa tienen el agravante de que ni siquiera perciben el acceso a una pensión, como una posibilidad y menos aún como un derecho. Existe la creencia de que el matrimonio es para siempre, por ende la protección económica del esposo, además no hay una cultura de pensar en la vejez. Entre estas mujeres la pensión no es una preocupación en el presente, ya que se tiene resuelta la atención en salud, como una necesidad práctica resuelta por la vía del seguro familiar. Por tanto, se propone hacer campañas informativas en medios de comunicación masiva pero también es necesario establecer una relación más estrecha entre la C.C.S.S., las organizaciones de mujeres y las comunidades, a fin de concienciarlas sobre la importancia de su derecho estar protegidas.

¹ Las personas involucradas en este proceso son: por parte de la Presidencia Ejecutiva de la C.C.S.S. el Sr. Adolfo Rodríguez, quien es el responsable de diseñar la estrategia de extensión de cobertura y el Sr. Hernán Alvarado quien ha acompañado los talleres de consulta como facilitador metodológico; por parte de la Dirección de Pensiones de la C.C.S.S., el Sr. Ubaldo Carrillo y la Sra. Odilí Arias.

² Es un mecanismo innovador, por el cual un grupo de personas no asalariadas establecen un convenio con la C.C.S.S., a través del cual, mes a mes hacen sus aportes en forma conjunta. Los requisitos para este tipo de aseguramiento son: ser un grupo que desarrolla una actividad remunerada común, tener al menos 20 integrantes y contar con cédula jurídica. El trámite debe realizarse en la Dirección Regional de la C.C.S.S. y se inscribe en el Reglamento de Trabajador Independiente.

³ Es importante señalar que la información obtenida de los talleres aún está siendo procesada por representantes de la C.C.S.S., por lo que la propuesta de estrategia de extensión de cobertura estará lista, oficialmente, para el próximo año.

- 2. Tipo de Aseguramiento predominante:** En la mayoría de los casos, las mujeres se aseguran por la vía familiar, a pesar de la condición de algunas como trabajadoras por cuenta propia.
- 3. Formas de acceso a la seguridad social:** El interés central de esta estrategia es hacer la diferenciación según sea la capacidad de pago, parcial o plena. De esta manera, deja de concebirse a la población femenina excluida de la seguridad social, como población homogénea. Se propone para amas de casa, separar los seguros de salud y pensiones y diseñar estrategias que planteen medios de cotización más flexibles y con ciertos incentivos. Es decir, que continúen aseguradas a salud por la vía familiar y opten al seguro de pensiones en forma voluntaria, con recursos propios o reunidos del mismo hogar.

Algunas de las sugerencias para motivar a las mujeres a ir creando una cultura de pago del seguro, es desarrollar campañas de sensibilización basadas en una adecuada información, acompañadas de medidas que vayan desde la organización en sus comunidades por iniciativa de las propias mujeres con el acompañamiento desde la C.C.S.S. (para lo cual se estaría proponiendo que esta entidad cuente con promotores de la organización, que atiendan las demandas particulares de las mujeres en este campo); hasta medidas, basadas en tecnología moderna, como instalar un sistema de recordatorio vía teléfono celular, establecer un sistema de recibo de pago que llegue hasta las casas o hacer descuentos automáticos de cuentas bancarias electrónicas.

Asimismo, entre las mujeres de microempresa, agropecuarias y autoempleadas, promover el aseguramiento colectivo y facilitar las rutas de acceso y la divulgación del mecanismo. Con relación a las trabajadoras domésticas, la que trabaja por horas, podría ser considerada trabajadora independiente y no asalariada. La modalidad de convenio colectivo, en esta población requeriría de una organización que los promueva, pero no se vislumbró a ASTRADOMES como opción para implementar esta iniciativa, por la dificultad que les implicaría hacer el cobro, no obstante la posibilidad debe estudiarse, ya que existen enlaces regionales de ASTRADOMES que podrían entrenarse para tales fines.

Se planteó una campaña específicamente dirigida a las personas en calidad de patronas/es de las trabajadoras domésticas y promover el compromiso por ambas partes de que es un deber y un derecho reportar el salario real y hacerlo por la vía de trabajadora asalariada.

- 4. Costo de aseguramiento:** Las mujeres participantes con ingresos por cuenta propia, están insertas en el sector informal de la economía. Ello supone, trabajos e ingresos inestables y temporales. Esta situación hace que las mujeres no se aseguren. Una de las principales razones es porque se considera que el seguro tiene un costo muy alto.

- 5. Formas flexibles de pago:** Una de las propuestas es buscar formas de pago flexibles, acordes con el nivel de ingresos promedio anual y brindar la facilidad de hacer abonos, de tal manera, que al cabo del año se haya cumplido con el total de las cuotas. Aquí el principio es que el sistema se flexibilice y dé respuestas a las necesidades de las mujeres, incentivando la afiliación.
- 6. Población trabajadora doméstica migrante:** Esta población requiere especial atención, puesto que en la mayoría de los casos no poseen la documentación requerida por la seguridad social, lo cual hace que, a pesar de que puedan económicamente y quieran asegurarse, se ven rechazadas por el sistema. Esto supone negociaciones entre instituciones para llegar a acuerdos que favorezcan y regularicen la situación de estas personas. Además, se plantea como una opción, la portabilidad de las contribuciones a pensiones, para que puedan consolidarse derechos con el país de origen, lo cual sería un estímulo importante para la afiliación.

¿Qué sigue?

El paso siguiente implica conocer en detalle los resultados de estas consultas, una vez que esté procesada la información y sea plasmada en el documento que actualmente está elaborando la C.C.S.S.. Las recomendaciones se están analizando en un doble sentido. Por un lado, como medidas que redundarán en la sostenibilidad financiera del sistema, al lograr mayores ingresos mediante contribuciones directas y por otro, fortalecer los principios de universalidad y solidaridad de la seguridad social.

Las mujeres que participaron en las consultas, serán convocadas para una presentación de la estrategia propuesta, con el propósito de cumplir con parte de los compromisos adquiridos por la C.C.S.S.. Sin saber aún con certeza cuáles serán las metodologías a utilizar por la C.C.S.S. para la puesta en práctica de la estrategia de extensión de la cobertura contributiva directa, y del tiempo que ello implicará para hacer las adecuaciones requeridas, se presume que, muy probablemente se hará a través de experiencias piloto y por fases.

Este es un momento importante, en el que se debe contar con toda la información disponible, a fin de que los distintos grupos relacionados y la población femenina del país, puedan darle seguimiento al avance y cumplimiento de las metas y pedir una rendición de cuentas en el momento oportuno y a quién corresponda. También se debe lograr, mediante una adecuada campaña comunicativa, persuadir a las mujeres, en concordancia con sus necesidades particulares, para que adopten medidas que las conduzcan a afiliarse a la seguridad social, haciendo efectivo su derecho a una pensión durante la vejez y prevenir una eventual condición de invalidez.

Política de igualdad y equidad de género en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, AYA

Por: Mabelle Figueroa

Coordinadora Area de Gestión de Políticas Públicas

Durante finales del año pasado y principios del presente año, el Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género del INAMU junto con la Unión Internacional para la Naturaleza, UICN, acompañaron el proceso de formulación de la política de igualdad y equidad de género en el AYA.

Dada la desigualdad prevaleciente, esta política busca como fin primordial impulsar acciones que fortalezcan y apoyen el empoderamiento de las mujeres, tanto de las que aportan su trabajo para la institución, como para aquellas que están en las comunidades, de manera que participen en los aspectos estratégicos y de toma de decisiones del manejo del recurso hídrico.

Con esta política de género en el AYA se fomentará una cultura de derechos humanos y justicia social congruente con el desarrollo rural sostenible y con los objetivos del quehacer institucional en armonía con el medio ambiente y la diversidad.

Como puede apreciarse el espíritu en esta política es de naturaleza holística y sensible a la equidad y la justicia. Trata de recuperar y poner en ejecución todo el legado de la década de los noventa en materia de equidad de género y acceso al agua pero especialmente de lograr que la participación y promoción de políticas públicas considere la participación de las personas usuarias, responsables de la planificación, y de aquellas que toman las decisiones a todos los niveles.

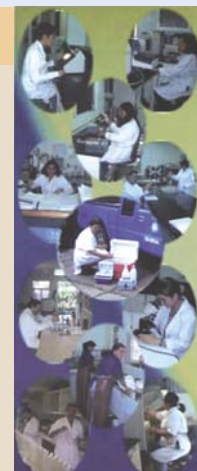
La política está sustentada en ocho principios orientadores, a saber:

1. Acceso universal al agua
2. Promoción de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres
3. Empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones sobre los recursos naturales y en especial el agua
4. Respeto a los Derechos Humanos, a la diversidad y la dignidad humana
5. Promoción de la participación activa de la población
6. Gestión integrada del Recurso Hídrico
7. Visión a largo plazo y sustentabilidad del recurso
8. Balance y armonía entre las necesidades humanas y de los ecosistemas



En este marco la política se plantea los siguientes objetivos:

- Incorporar la transversalización de género en todo el quehacer institucional y en la gestión integrada del agua como servicio público.
- Fortalecer el modelo de participación comunal con enfoque de género, con el propósito de asegurar una política eficaz y eficiente en el manejo óptimo del recurso hídrico.
- Fomentar el acceso pleno e igualitario de la mujer en los beneficios del desarrollo económico, social, político y cultural del AyA, así como su rol en el trabajo y en los recursos productivos de la Institución.
- Promover la equidad de género y los derechos humanos de las mujeres legitimando e impulsando la igualdad jurídica, real y formal dentro de la institución y en la ciudadanía costarricense.
- Definir e implementar los procedimientos con enfoque de género, que permitan brindar un servicio más eficaz y eficiente.
- Incorporar acciones estratégicas de monitoreo desde la óptica de género, en todos los niveles de la gestión institucional.
- Vigilar por la igualdad y equidad de los derechos, beneficios, responsabilidades y oportunidades de las y los funcionarios del AyA.
- Asegurar el respeto de los derechos humanos en las gestiones de la institución para eliminar la violencia de género y sus efectos psicológicos.
- Reconocer el trabajo y el aporte valioso de las mujeres en el AyA, que fortalecen la economía de la Institución y por ende la del país.
- Eliminar patrones culturales y estereotipos en la Institución relacionados con inequidad de género en particular en los materiales educativos, informativos y los de divulgación que se difunden a través de los medios de comunicación sea a lo interno como a lo externo.
- Promover la participación plena e igualitaria de la mujer en la toma de decisiones y liderazgo en todos los niveles de la Institución.
- Garantizar un adecuado ambiente laboral, fortaleciendo los principios de equidad de género.
- Brindar capacitación en la temática de igualdad y equidad de género a nivel institucional y comunal.
- Formar agentes multiplicadores en cada Dirección y Región para la transversalización del enfoque de género.
- Apoyar la política de género y su plan de acción a nivel institucional y comunal con su respectivo presupuesto.



Sabemos que conseguir estos objetivos implica retos importantes, dentro de los que destaca hacer efectiva la visión multisectorial y transversal de la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos (GIRH), que promueve el desarrollo y gestión coordinados del agua, tierra y recursos relacionados, todo ello analizado desde el Enfoque de Género.

Por otro lado, lograr la optimización de los beneficios económicos y sociales resultantes de la GIRH, de manera equitativa y sin comprometer la sostenibilidad de los ecosistemas vitales. Por último, y no por ello de menor relevancia, tomar en cuenta que por la complejidad y desafíos que supone una GIRH, se requiere de una participación

de mujeres y hombres de todos los estratos, reconociendo, además, que ambos sexos tienen diferentes necesidades y oportunidades desiguales.

Esperamos que muy pronto sea oficializada esta política y que de inmediato la Unidad para la Equidad de Género del AyA pueda formular el plan de acción que instrumentará la política y se aboque a divulgar ambos entre las organizaciones de mujeres que a lo largo y ancho de este país se ocupan celosamente de conservar las reservas naturales de agua y de que se haga una adecuada distribución entre toda la población.

Sección Letra Fresca

Las Áreas de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local y Especializada de Información por medio de la Unidad de Comunicación, desarrollaron una serie de materiales didácticos sobre los derechos políticos de las mujeres, con el fin de fortalecer sus capacidades ciudadanas. Estos son documentos impresos (afiches, despleables y calcomanías) que informan a las mujeres acerca de sus derechos políticos. Todos los materiales fueron pensados como un apoyo para las mujeres en la construcción de una ciudadanía más plena y como una forma de dar a conocer nuestros derechos. Las invitamos a conocerlos, están a su disposición para ser entregados a más mujeres en sus organizaciones y comunidades.

