



**SINDICATO DE  
TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES DE LA  
EDUCACIÓN COSTARRICENSE, SEC**

**SECRETARÍA DE LA MUJER**



# Política de Igualdad y Equidad de género

**Hacia la construcción  
democrática y equitativa  
en su accionar sindical.**



## Política de Género

Participación equitativa y proporcional de géneros en el proceso organizativo sindical del SEC.  
(Producto de la experiencia colectiva entre las diferentes estructuras del sindicato, inserta en el proceso de investigación, capacitación y análisis de la realidad sindical en el accionar del SEC)

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense- SEC  
Secretaría de la Mujer 2015

### Créditos

#### Coordinación del Proyecto

Licda. Damaris Solano Chacón.

#### Proceso de investigación, sistematización y redacción

Licda. Damaris Solano Chacón.

Bach. Andrea Aguilar Carvajal.

#### Editor

M.Sc. Adrián Piñar Porras.

#### Revisión Final

Licda. Ma.Gabriela Fonseca Guerrero

Licda. Fanny Sequeira Mata

Licda. Damaris Solano Chacón

#### Agradecimientos

Al Directorio Ejecutivo Nacional y Consejo Nacional de Representantes del SEC por la participación y apoyo otorgado en la preparación y realización de este importante proceso.

Gracias al apoyo solidario de CoDesarrollo Canadá.

#### Apoyo Secretarial

Christopher Carvajal Sánchez.

#### Apoyo sustancial

Elaborado en el proceso de formación y capacitación que se desarrolló con el Directorio Ejecutivo Nacional, El Consejo Nacional de Representantes y las personas integrantes de las zonales.

Proceso que hizo posible obtener los insumos indispensables que nutrieran esta Política de Género acorde con la realidad nacional y sindical del SEC.

## Índice

<b>I. Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>II. Marco de Referencia.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Marco Jurídico Nacional e Internacional.....</b>	<b>8</b>
Referente Jurídico Internacional.....	8
Referente Jurídico Nacional.....	9
<b>2.2 Secretaría de la Mujer.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Principios y Enfoques Orientadores.....</b>	<b>11</b>
<b>III. Igualdad y Equidad de Género: La realidad del SEC.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Situación Actual de la Secretaría de la Mujer.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 La Mujer a lo Interno del SEC (Funcionarias y Funcionarios).....</b>	<b>18</b>
<b>3.3 Aspectos a considerar.....</b>	<b>20</b>
<b>IV. Lineamientos de la Política.....</b>	<b>21</b>
<b>4.1 Lineamientos Generales.....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Lineamientos Específicos.....</b>	<b>23</b>
Sobrecarga de labores de la mujer en la organización.....	23
Sobrecarga de labores de la mujer en la organización.....	23
Visibilización de la mujer en la organización.....	23
Acceso de la mujer a la toma de decisiones en la organización.....	24
Construcción de la Sororidad en la organización.....	25
Fortalecimiento de la Secretaría de la Mujer.....	25
Empoderamiento de las mujeres.....	26
Acoso Sexual y/o Laboral.....	27
<b>4.3 Mecanismos de Evaluación y Seguimiento de la Política.....</b>	<b>28</b>
<b>VII. Bibliografía.....</b>	<b>30</b>

## Índice de Cuadros

Cuadro	Título	Página
1	<i>Referentes Jurídicos Internacionales</i>	9
2	<i>Referentes Jurídicos Nacionales</i>	11
3	<i>Situación de la Mujer en el Ámbito Sindical</i>	12
4	<i>Situación de la Mujer en la Toma de Decisiones</i>	24
5	<i>¿Qué Desea Cambiar el DEN?</i>	25
6	<i>Puestos Ocupados por las Funcionarias y Funcionarios</i>	26
7	<i>Percepción de las Funcionarias y Funcionarios</i>	27
8	<i>Intencionalidades del DEN para Transformar la Inequidad</i>	28

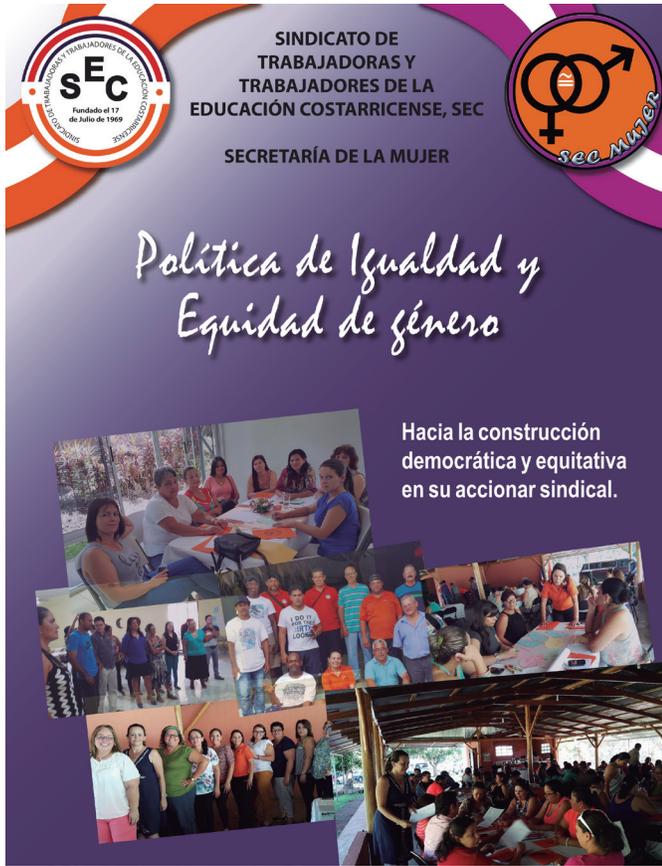
## Índice de Gráficos

Gráfico	Título	Página
Gráfico #1	<i>Elección de Mujeres en los Puestos por Estructuras Zonales</i>	18
Gráfico #2	<i>Mujeres por Estructura Zonal en Puestos de Secretaría General</i>	19
Gráfico #3	<i>Mujeres por Estructura Zonal en Puestos de Secretaría de Finanzas</i>	19
Gráfico #4	<i>Mujeres por Estructura Zonal en Puestos de Secretaría de Educación y Organización</i>	20
Gráfico #5	<i>Mujeres en Puestos del DEN</i>	21
Gráfico #6	<i>Mujeres en Puestos del CNR</i>	22

## Índice de Siglas

<b>Sigla</b>	<b>Significado</b>
<i>PIEG</i>	<i>Política Nacional Para la Igualdad Y Equidad de Género</i>
<i>SEC</i>	<i>Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense</i>
<i>MEP</i>	<i>Ministerio de Educación Pública</i>
<i>SITRACOME</i>	<i>Sindicato de Trabajadoras de Comedores Escolares</i>
<i>OIT</i>	<i>Organización Internacional de Trabajo</i>
<i>CSA</i>	<i>Confederación Sindical de las Américas</i>
<i>CNR</i>	<i>Consejo Nacional de Representantes del SEC</i>
<i>DEN</i>	<i>Directorio Ejecutivo Nacional del SEC</i>
<i>TESEC</i>	<i>Tribunal de Elecciones del SEC</i>
<i>TED</i>	<i>Tribunal de Ética y Disciplina del SEC</i>
<i>CNCF</i>	<i>Comité Nacional de Control y Fiscalización</i>
<i>CIESS</i>	<i>Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social</i>
<i>FOMCA</i>	<i>Federación de Organizaciones Magisteriales de Centroamérica</i>

# I. Introducción



**E**l Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense en adelante SEC, nace “el 17 de julio de 1969 en la zona sur del país, este nacimiento fue ilustrado por ideas del Estado benefactor y el tema de las garantías sociales” (Contreras:1994:p9). Su función fundamental es la defensa de los derechos de las personas trabajadoras del sector de la educación.

La sociedad patriarcal bajo la que convivimos ha generado desigualdad e inequidad entre los hombres y las mujeres, a lo largo de los años, colocando a las mujeres en una situación de desventaja y vulnerabilidad para actuar en las actividades dentro de su núcleo familiar, social, político, económico, en fin, en su quehacer cotidiano.

El SEC destaca dentro de su misión lo siguiente: “Somos promotores de la democracia participativa y de género, la unidad, solidaridad, libertad crítica y autocrítica, que surgen del análisis y la reflexión. Para así, convertirse y arraigarse como una Organización prospectiva, reivindicativa y propositiva con autonomía en su accionar en beneficio del bien común”. Plan Operativo SEC 2014-2015.

Esta política se alinea dentro del cumplimiento de la misión del SEC, siendo este capaz de la autocrítica para enmarcar su actuar dentro de una democracia igualitaria y equitativa. Desarrollando las potencialidades de participación social por medio de una libertad crítica que busque generar propuestas de transformación social dentro del marco del sindicalismo.

Una de las muchas funciones de la Secretaría de la Mujer, es, según el Estatuto (2014) del SEC: “Realizar diagnósticos, investigaciones y análisis según las problemáticas de las trabajadoras de la educación y las trabajadoras en general”.

La Política aquí presente constituye el compromiso que asume el Sindicato en cuanto a las responsabilidades necesarias para alcanzar la justa participación de los agentes claves en términos de derechos humanos e igualdad entre géneros.

Este documento fija un norte y establece lineamientos que el Sindicato requiere para asumir sus compromisos en materia de equidad, de conformidad con los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Busca orientar en el quehacer institucional hacia el avance sustantivo en la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en género, y contribuye al desarrollo y seguridad social, en miras de una sociedad más justa y equitativa para hombres y mujeres en el marco del sindicalismo y marco nacional.

## II. Marco de Referencia

### 2.1 Marco Jurídico Nacional e Internacional

El marco jurídico que respalda la Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC, se fundamenta en diferentes instrumentos nacionales e internacionales.

#### Referente Jurídico Internacional

Esta política se encuentra respaldada por diferentes tratados, convenciones y declaraciones internacionales que respaldan el derecho humano a la equidad e igualdad de género.

**Cuadro#1 Referentes Jurídicos Internacionales**

Instrumento Internacional	Establece	Año de Rectificación
Declaración Universal de los Derechos Humanos	El principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distingo alguno.	1948
Convenio n° 111 y Recomendación n° 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación)	Art. 22 "(...) una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".	1958
Convenio n° 100 Sobre Igualdad de Remuneración	Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	1960
Convención Americana sobre los Derechos Humanos o Pacto de San José	El Estado debe garantizar los derechos de libertades sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	1970
Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas la Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW)	Artículo 2 "Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios, apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (...)"	1984
Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing	Promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad.	1995

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Exige el respeto irrestricto de todos los derechos de las mujeres como condición indispensable para su desarrollo individual y social, y la plena participación en todas las esferas de la vida social.	1995
Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (N° 156)	Artículo. 7 “Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo (...)”	1981
Declaración del Milenio de las Naciones Unidas	Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Propone la equidad en la educación, en el empleo remunerado y la participación política.	2001
Fuente: Elaboración Propia, con datos de la PIEG y la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la CCSS, 2015		

### Cuadro#2 Referentes Jurídicos Nacionales

Esta política se encuentra respaldada por diferentes normativas nacionales que sustentan la Política de Equidad e Igualdad de Género del SEC

Normativa	Establece	Fecha
Constitución Política	Artículo 33 “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.	1949 Reforma de 1999
Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer	Artículo 1 “Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural”.	1990
Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género	Es una política pública de Estado que sirve de marco para realizar acciones concertadas entre los tres poderes de la República, la sociedad civil y sus organizaciones.	2007-2017
Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	Artículo 5 “Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual”.	2010
Convención Colectiva MEP-SEC-SI-TRACOME	Artículo 7 “Ámbito de Derechos Humanos del Trabajo” Artículo 35 “Derechos Laborales de una Mujer Embarazada o en Periodo de Lactancia, en condición Interina” Artículo 36 “Licencia por Lactancia” Artículo 37 “Licencia de Paternidad” Artículo 38 “Licencia para Cuidados Especiales de Familiares”	2013
Fuente: Elaboración Propia, con datos de la PIEG y la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la CCSS, 2015		

## 2.2 Secretaría de la Mujer

Durante las últimas décadas y en el marco de profundas transformaciones nacionales e Internacionales, el SEC inició el desarrollo de una serie de acciones institucionales para la promoción de la igualdad y la equidad de género. En este proceso fue fundamental la creación de la Secretaría de la Mujer como parte de la Junta Directiva, mediante reforma estatutaria en 1995. La primera Secretaría de la Mujer, fue la compañera Iris Herrera Torres.

La Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC está alineada con documentos estratégicos elaborados desde la Secretaría de la Mujer, tales como:

- *Plan de Acción. Política de Género. 2003*
- *Construyendo aulas inclusivas y no sexistas desde nuevas prácticas pedagógicas. 2007-2008.*
- *Diagnóstico de la problemática curricular en Costa Rica. Nov 2010*
- *Construcción colectiva de variables para caracterizar el proceso de inclusión de la perspectiva de género. Nov 2009- marzo 2010*
- *Construyendo una praxis política y pedagógica desde la implementación del currículo real. Informe Final de Investigación. Dic 2011*
- *Libro de 4 grado. Conociendo el mundo en el que vivimos a través del lenguaje. 2015*
- *Múltiples talleres en torno a la defensa de los derechos de las mujeres y su incursión en el ámbito político sindical.*
- *Diseño, ejecución y sistematización de 26 talleres de Política de Género distribuidos en todo el territorio nacional con la representación del Directorio Ejecutivo Nacional, el Consejo Nacional de Representantes y 64 estructuras zonales; en los cuales se recopilaron los insumos que dan origen al proceso de creación de esta Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC.*

## 2.3 Principios y Enfoques Orientadores

El SEC comprende su Política de Igualdad y Equidad de Género desde diversos enfoques citados a continuación:

•El enfoque de Derechos Humanos, como inherentes a todas las personas sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, religión, idioma, orientación sexual o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes, irrenunciables e indivisibles.

•El enfoque de derechos que comprende a las personas como actoras y no receptoras, puesto que participan del proceso de transformación en la búsqueda de un bienestar social. Este enfoque se dará bajo el principio de igualdad que otorga el mismo valor a todas las personas: “La igualdad es importante justamente entre diferentes ya que se trata de una convención social, un pacto según el cual se reconoce como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, etnias y clases sociales” (PIEG 2007-2017, pág.16); con especial atención a las mujeres que históricamente han sufrido violaciones a sus derechos en razón de su género.

*El principio del derecho a la no discriminación; la discriminación se sustenta en prejuicios y estereotipos que se han construido históricamente en el medio social y cultural. Este derecho prohíbe cualquier forma de exclusión basada en mitos, prejuicios y estereotipos, de ninguna manera se tomarán decisiones que desvirtúen el principio de la no discriminación.*

•El principio de equidad: Permite incorporar las diferencias en la búsqueda de la igualdad reconociendo la vulnerabilidad de ciertos grupos poblacionales, ya sea por su contexto histórico, social, económico o cultural. A partir de este conocimiento se abordan estrategias en la búsqueda de la igualdad real y en materia de acceso a las oportunidades.

•El reconocimiento de un enfoque de participación se debe dar desde la planificación y hasta la evaluación de los resultados; la participación siempre desde la igualdad y la equidad, enmarcada en el campo social, cultural, económico y político.

•En el marco de participación, el SEC mantendrá los espacios para el desarrollo de las potencialidades y empoderamiento de las personas en términos de participación con voz y voto, bajo condiciones de equidad.

•Por otra parte, es crucial para alcanzar la participación y la equidad de género, trabajar desde el empoderamiento que “Se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir, a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica”. (Política de Igualdad de Género de la OPS, 2005, pág.11). El empoderamiento requiere de un proceso de capacitación y sensibilización de la población desde un modelo so

*cioeducativo-promocional. El SEC requiere trabajar en el empoderamiento de sus diferentes estructuras organizacionales para continuar el camino hacia la igualdad y equidad de género.*

### III. Igualdad y Equidad de Género: La realidad del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense

**E**n la búsqueda de una verdadera democracia representativa, el SEC implementa en su acción sindical la Política de Igualdad y Equidad de Género, que nace a partir de los estudios realizados en cuanto a la participación de las mujeres en sus diferentes estructuras organizacionales.

Como proceso metodológico para la construcción de la Política se utilizó el método de investigación participativa, donde se obtiene por medio de talleres socio educativos la problematización de la situación de género en el SEC y además se elaboran herramientas que permitan incidir en los problemas de inequidad encontrados.

En estos talleres participan tanto mujeres como hombres de las diferentes estructuras organizacionales del SEC (DEN, CNR, estructuras zonales y personas afiliadas en general).

Por otra parte, la OIT y la CSA realizan una auditoría de género en donde se involucra también al personal administrativo del SEC.

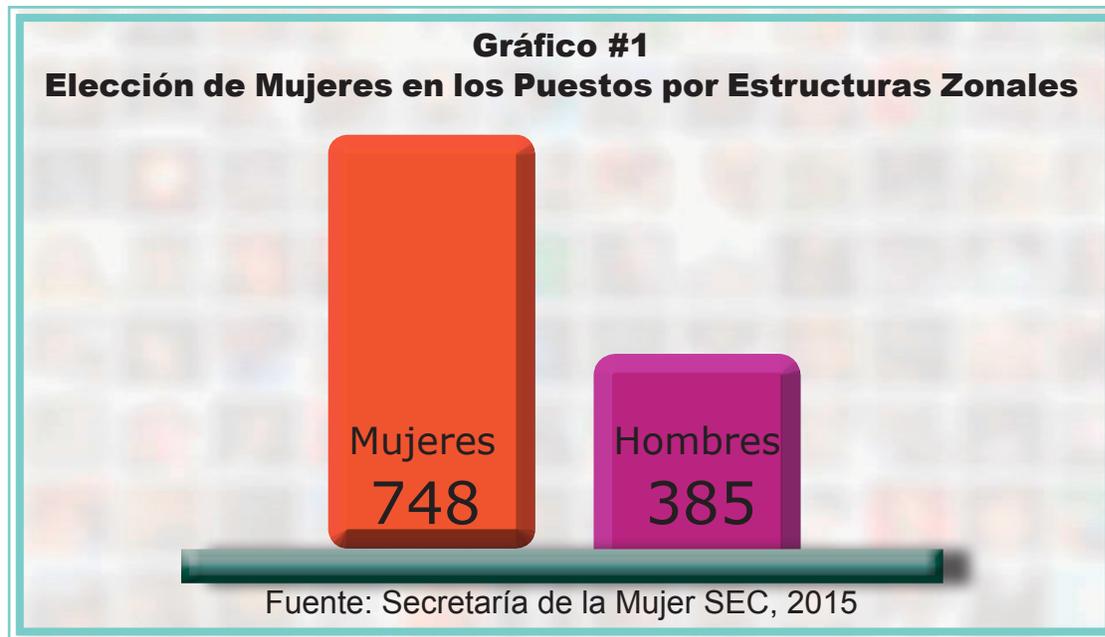
Estas investigaciones responden a la situación de las mujeres en el SEC, que comprenden datos cuantitativos y cualitativos que serán presentados por medio de cuadros y gráficos.

El SEC dentro de su organización cuenta con un total de 30.556 personas afiliadas, de las cuales 23.033 son mujeres y 7.493 son hombres. Lo que nos dice que el 75% de las personas afiliadas al SEC son mujeres y un 25% son hombres.

Por otra parte, se tiene que del total de afiliación 1.179 personas forman parte de las 131 estructuras zonales, a junio 2015. Dichas estructuras están conformadas por los siguientes puestos:

- *Secretaría General*
- *Secretaría de Educación y Organización*
- *Secretaría de Asuntos Laborales*
- *Secretaría de Actas*
- *Secretaría de Finanzas*

- *Secretaría de la Mujer*
- *Secretaría de Juventud*
- *Fiscal*
- *Vocal*



*Del total de los puestos ocupados en las estructuras zonales, 748 son representados por mujeres, en un 66% y 385 son representados por hombres para un 34%. Las mujeres continúan predominando, sin embargo, refleja una disminución con respecto al 75% inicial de la afiliación total femenina.*

*Profundizando más en la participación de las mujeres dentro de las estructuras zonales del SEC, se emprendió un análisis de los puestos de mayor toma de decisiones que son ocupados por mujeres. A continuación se presentan los gráficos del resultado de esta investigación.*

**Gráfico #2**  
**Mujeres por Estructura Zonal en Puestos de Secretaría General**



Fuente: Secretaría de la Mujer SEC, 2015

**Gráfico #3**  
**Mujeres por Estructura Zonal en Puestos de Secretaría de Finanzas**



Fuente: Secretaría de la Mujer SEC, 2015

**Gráfico #4**  
**Mujeres por Estructura Zonal en Puesto de Secretaría de Organización y Educación**



Fuente: Secretaría de la Mujer SEC, 2015

Los gráficos 2,3 y 4 muestran como las mujeres continúan posicionándose en los puestos de toma de decisiones. Estos datos representan que en promedio el 61% de los puestos son ocupados por mujeres. Sin embargo, esto no implica que en la realidad esta cifra responda a que verdaderamente sean ellas quienes accedan a la toma de decisiones.

Los números continúan aportando cifras positivas con respecto a la presencia de las mujeres, no obstante, estos datos cuantitativos no revelan lo expresado por las mujeres de estas estructuras, pues sienten “una sobrecarga de labores”. Es decir, al ser ellas quienes ejercen estos puestos deben asumir más roles que no necesariamente son inherentes a su cargo.

Desde una visión social las dobles jornadas de trabajo de la mujer no son algo nuevo, se fundamenta desde muchos años atrás, basada en la función biológica de la mujer.

“ (...) por su compromiso físico de reproducción, se le ha asignado el cuidado de los niños y el trabajo doméstico que es relacionado con su función fisiológica (...).” (ANDAR, p25:2008).

Los roles asignados a las mujeres siempre han estado sobrecargados, más en la actualidad, muchas desempeñan dobles jornadas, como administradoras del hogar y con trabajos externos, que son invisibilizadas.

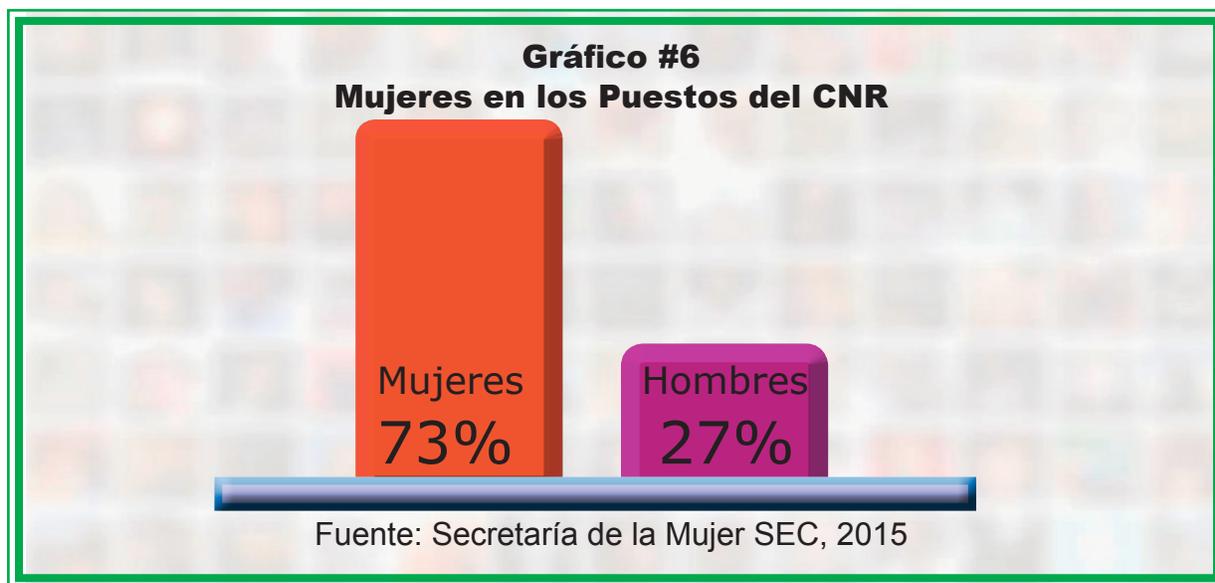
El DEN es una de las estructuras con mayor rango de poder, pues son estas personas quienes representan al SEC. En el artículo n°57 se menciona que “es la máxima autoridad administrativa del sindicato (...)” (Estatuto,2014).



El DEN 2014-2018 cuenta con un total de once puestos, de los cuales seis son mujeres y cinco hombres. Esta tendencia responde a la voluntad política del SEC para fortalecer el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.

Los puestos ocupados por mujeres en el DEN son: Secretaría de Organización, Educación, Asuntos Laborales y Legales, Juventud, Mujer y la Primera Vocalía, estos puestos son de gran importancia.

El Consejo Nacional de Representantes “Es la estructura rectora inmediata y la autoridad política superior del Sindicato durante el receso de la Asamblea Nacional, de quien es subordinado y responsable directo” (Artículo 47, Estatuto 2014). Esta estructura responde a un rango de poder en el SEC.



El CNR 2014-2018 comprende un total de 46 representantes de las diferentes regiones del país, de las cuales 33 son mujeres y 12 hombres. Estas cifras continúan con la tendencia de una mayor población femenina en la afiliación total del SEC.

En las otras estructuras sindicales como el TESEC, TED siguen predominando las mujeres en los puestos de poder.

Es necesario reforzar la participación de las mujeres en los puestos de Promotorías, puesto que a la fecha estos son ocupados únicamente por cuatro hombres.

Aunado a los datos cuantitativos se encuentran los resultados cualitativos de la Auditoría de Género, realizada por la CSA y la OIT, dentro de estos se mencionan la percepción de la mujer en su participación sindical, en el ejercicio de sus funciones y las mujeres en el SEC.

En esta auditoría, las mujeres del CNR expresaron que viven un recargo de funciones, su trabajo es invisibilizado, que es necesario fortalecer la sororidad y el presupuesto de la Secretaría de la Mujer, así como dar seguimiento a las capacitaciones.

El sentir de las mujeres con respecto a su labor sindical es de suma importancia para el desarrollo de la presente política, por lo que se tomaron en cuenta sus percepciones y sentimientos para los lineamientos de este documento.

Según su percepción no se visibilizan medidas como: horarios, lenguaje, valoración, capacidad de escu-

cha, tolerancia, etc, para mejorar la participación y representación sindical de las mujeres en los diferentes espacios de decisión. También consideran que las decisiones son tomadas mayoritariamente por hombres.

De acuerdo con lo anterior el sentir de las mujeres del CNR es que pese a que las mujeres están llegando a los puestos de poder en las diferentes estructuras, finalmente quienes toman las decisiones no son ellas sino los hombres. Esto problematiza la participación de las mujeres.

### 3.1 Situación Actual de la Secretaría de la Mujer

La Secretaría de la Mujer es la encargada de resguardar los intereses de las mujeres en el SEC, esta debe incidir en la búsqueda de una participación igualitaria entre hombres y mujeres. Su misión es la siguiente:

“Promovemos iniciativas públicas dirigidas al empoderamiento social, económico, político y cultural de las mujeres, con programas y capacitaciones que impulsan la participación en igualdad de condiciones para disfrutar de sus derechos con el fin de aspirar a una vida más digna, equitativa y justa, asumimos el compromiso y la responsabilidad de representar y defender a la mujer en toda actividad proporcionándole servicios de calidad, que llenen sus expectativas en la Organización Magisterial en todo el territorio nacional sirviendo de enlace de las diferentes Secretarías Zonales, mediante la capacitación y entrega de información veraz, actualizada y variada, con el fin de contribuir al logro integral de los objetivos en nuestra secretaría para satisfacer las necesidades de sus representadas en los diferentes ámbitos en que se desenvuelven dignificando su esencia en general.”

Esta misión amerita de un arduo trabajo en la materia sindical; la Secretaría necesita ser fortalecida para alcanzar su cometido. Dicha oficina como actor protagónico de la igualdad y equidad de género realizó un taller con el DEN, donde se obtuvieron resultados sobre lo que debe fortalecer la organización para una mayor igualdad:

#### Cuadro n°3 ¿Qué desea cambiarel DEN?

- Visibilizar la participación de las Mujeres.
- Fortalecer las acciones formativas, organizativas de las mujeres.
- Innovar materiales didácticos.
- Ampliar participación en los talleres.
- Machismo, falta de compromiso e interés.

Fuente: Secretaría de la Mujer, basado en los resultados del Taller con el DEN, 2015.

Por medio del cuadro anterior se refleja la intencionalidad del DEN para impulsar el cambio hacia la equidad. Para esto se debe visibilizar el papel de las mujeres, además fortalecer los procesos formativos ampliando los talleres dirigidos al empoderamiento de las mujeres y sensibilizar sobre temas de derechos humanos. La Secretaría de la Mujer será la principal responsable de ejecutar estos procesos.

Para ejecutar procesos de empoderamiento que permitan la plena participación de la mujer, esta Secretaría necesita contar con el apoyo de las estructuras organizacionales del SEC y además los recursos necesarios.

La Secretaría de la Mujer, es según la Política de Género de la Federación de Organizaciones Magisteriales de Centroamérica, “el ente rector de la política de género en el proceso organizativo sindical” (Política de Género de FOMCA, 2013,p.34).

### 3.2 La Mujer a lo Interno del SEC (Funcionarias y Funcionarios)

La organización cuenta con un total de 46 personas funcionarias, de las cuales 27 son mujeres y 19 hombres. Estos puestos se desglosan en el siguiente cuadro:

**Cuadro n°6 Puestos Ocupados por las Funcionarias y Funcionarios**

Puestos	Hombres	Mujeres
Periodistas	1	1
Administración	1	0
Auditor	1	0
Informática	1	0
Contadora	0	1
Asistente de contaduría	0	1
Mantenimiento	1	0
Abogadas y abogados	2	1
Misceláneas	0	3
Asistentes Legales	1	2
Secretarias y secretarios	3	17
Choferes	7	0
Mensajería	1	0
Recepción	0	1

Fuente: Secretaría de Finanzas, basado en la información de planillas, 2015

Es importante señalar que pese a que las mujeres representan el 58%, del total de funcionarias y funcionarios, sólo cuatro mujeres están ocupando cargos profesionales y los hombres siendo el 42% cuentan con más puestos profesionales.

Cabe destacar que la mayoría de las mujeres están ubicadas como secretarias, mismas que cumplen funciones de servicio. Estas labores proceden de roles de género asignados por la sociedad, donde se continúa posicionando a la mujer en funciones que competen a servir a los demás, por medio de sus quehaceres, ya sea a un hombre o a una mujer (relacionado con su función reproductiva). Dentro de la cultura organizacional las relaciones de poder afectan el trabajo al igual que en muchos otros ámbitos de la sociedad costarricense, dentro de la organización esto debe transformarse para garantizar el cumplimiento de derechos.

El poder en sí mismo puede ser positivo o negativo, esto depende de la forma en que se utilice. Remellini (2009) indica que hay dos tipos de poder: el poder de dominio y el poder para acompañar y transformar. Es importante el desnaturalizar el poder como sinónimo de dominio y emprender el

camino hacia un poder transformador de realidades.

En relación con la cultura organizacional, la Auditoría de Género permitió conocer por medio de un proceso participativo, la situación de la mujer a lo interno del SEC.

### **Cuadro n°5 Percepción de las Funcionarias y Funcionarios**

- Dificultades en la comunicación y coordinación dentro y entre las Secretarías, lo cual repercute en la dinámica organizacional.
- Falta de articulación en el trabajo de las secretarías.
- Necesidad de fortalecer el trabajo en equipo.
- Poca valoración del trabajo realizado por el personal, lo que genera desmotivación.
- La alta presión externa que tiene la dirigencia afecta al personal.

Fuente: Auditoría de Género realizada por la CSA y OIT, basado en los resultados de las entrevistas a las funcionarias y funcionarios, 2015.

De acuerdo con el cuadro anterior se visualiza que la falta de comunicación, en ocasiones, genera un clima de tensión con el personal administrativo.

### **3.3 Aspectos a considerar**

El SEC es una organización que busca la justicia social por medio de la defensa de las personas trabajadoras del Magisterio Nacional. Dentro de su responsabilidad como actor social está consciente de las brechas de género y tiene la voluntad de aportar para una transformación organizacional en todas sus estructuras, tanto a lo interno como a lo externo.

### **Cuadro n°6 Intencionalidades del DEN para Transformar la Inequidad**

- Fortalecer la Secretaría de la Mujer, proyectarse más en temas de interés a la afiliación y dar seguimiento a los procesos.
- Darle un enfoque de mayor compromiso a los talleres realizados por la Secretaría de la Mujer en el campo político sindical.
- Incidir en nuestra cultura aplicando la política de género en todas las acciones que realice el sindicato.
- Institucionalizar la política de género y hacer que se cumpla en todas las estructuras del SEC.

Secretaría de la Mujer, basado en los resultados del Taller con el DEN, 2015.

En materia de igualdad y equidad de género el Sindicato ya ha iniciado sus luchas tiempo atrás, una de sus primeras iniciativas fue la creación de la Secretaría de la Mujer, sin embargo falta mucho camino por recorrer y este es el objetivo de la presente Política.

El SEC es una organización social comprometida con la Justicia y Seguridad Social, vela por que se

respeten los acuerdos, Convenios y Tratados Internacionales que se han ratificado y que persiguen una mejor calidad de vida para su ciudadanía.

El SEC es uno de los primeros Sindicatos que creó la Secretaría de la Mujer a nivel Nacional y en cada una de sus estructuras zonales. Además ha desarrollado toda una Política de Género que lucha por mejorar las condiciones y oportunidades para su afiliación femenina, la cual representa el 75% de la totalidad.

Como parte de FOMCA responde a los lineamientos de la Política de Género de la Federación, conjuntamente impulsa su propia Política de Igualdad y Equidad de Género contextualizada a la realidad del Sindicato.

Como afiliado a la Internacional de la Educación e integrante de la RED SEPA, reconoce por medio de su Política de Igualdad y Equidad de Género, los objetivos de estas organizaciones sobre el empoderamiento de las mujeres trabajadoras de la educación.

## IV. Lineamientos de la Política

### Objetivo

Orientar el quehacer institucional del SEC hacia el avance sustantivo en la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en género.

### 4.1 Lineamientos Generales

La Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC es consecuente con los programas permanentes de la Secretaría de la Mujer de FOMCA.

Estos programas son los siguientes:

1. Fortalecimiento de capacidades políticas y organizativas de las mujeres.



Objetivo para el SEC

Potenciar la formación político sindical de las mujeres afiliadas al SEC.

2. Comunicación con perspectiva de género en el proceso organizativo.



Objetivo para el SEC

Generar estrategias compartidas que permitan solventar los sesgos sexistas que explican asimetrías en los procesos de comunicación hacia lo interno y externo de la organización.

3. Inclusión estratégica con perspectiva de género en la agenda sindical/ gremial.



Objetivo para el SEC

Incidir con perspectiva de género en la definición de la agenda sindical.

Para el cumplimiento de estos programas, la Secretaría de la Mujer del SEC implementará talleres que permitan la concientización, formación y el empoderamiento de las mujeres para alcanzar los objetivos expuestos. En conjunto con el DEN se incluirá en la agenda sindical del SEC la perspectiva de género, en miras de la equidad entre hombres y mujeres.

## 4.2 Lineamientos Específicos

### •Sobrecarga de labores des la mujer en la Organización

La división de los puestos de trabajo tanto en las estructuras del SEC y personal administrativo, siempre se dará en función de las habilidades y potencialidades de las personas, bajo ninguna circunstancia esta división se hará según el sexo.

Así mismo, las funciones inherentes a los puestos serán equitativas y proporcionales, de manera tal que las cargas de trabajo sean equilibradas entre los distintos puestos de las estructuras organizacionales.

El SEC realizará investigaciones en diversas temáticas con perspectiva de género, incluyendo la inequidad salarial entre los géneros para incorporar reivindicaciones en busca de la equidad salarial.

Se capacitará a las mujeres en materia salarial y de negociación, para formar parte de la toma de decisiones en política salarial.

Se realizará un trabajo científico de investigación y diagnóstico, sobre los problemas de salud ocupacional de las mujeres trabajadoras de la educación, para incorporar reivindicaciones específicas en este campo, en la plataforma de lucha del SEC.

### •Visibilización de la mujer en el Sindicato

Es necesario sensibilizar a las mujeres y los hombres de cada estructura del SEC y personal administrativo, con respecto al papel de la mujer en el Sindicato, por consiguiente el uso del lenguaje no sexista se implementará en todos los ámbitos del mismo.

Se incluirá la perspectiva de género en el lenguaje, enfoque y contenido del periódico El Educador y todo documento que emane del SEC. El Sindicato capacitará a la dirigencia y al personal administrativo sobre la importancia del lenguaje incluyente. La Secretaría de la Mujer implementará procesos formativos para sensibilizar a las mujeres y a los hombres, de tal manera, que permita concientizar a las estructuras del SEC acerca de la incidencia del patriarcado en la sociedad actual y la cultura organizacional.

En relación con la cultura organizacional, esta debe ser abordada de manera tal que visibilice el trabajo y desempeño de las mujeres y se reconozcan sus funciones.

Así mismo, se fortalecerán las relaciones intergenéricas e intragenéricas del personal administrativo, las jefaturas, dirigencia y afiliación en general.

Dichas relaciones necesitan ser visibilizadas en las distintas estructuras del SEC, para que se den de manera consciente, deconstruyendo los estereotipos y prejuicios que existen alrededor de los géneros.

El SEC realizará actividades en conmemoración del Día Internacional de la Mujer y el Día de la No Violencia contra la Mujer, donde visibilizará el trabajo y logros de las mujeres en los diferentes ámbitos de acción, a saber comunal, laboral, social, político y sindical, entre otros.

Será prioridad continuar impulsando la permanencia de las mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de la organización y demás representaciones en las organizaciones magisteriales y sindicales tanto nacionales como internacionales.

### •Acceso de la mujer a la toma decisiones en la Organización

Se abrirán espacios para la inclusión de las mujeres en los puestos de toma de decisiones de todas las estructuras del Sindicato y en aquellas en las que éste tenga representación. Además se fomentará por medio de programas permanentes, el “fortalecimiento de capacidades políticas y organizativas de las mujeres”, direccionado hacia la formación de lideresas en el área político-sindical, con conocimiento en materia de derechos.

En la práctica sindical y administrativa se cumplirán los principios de equidad e igualdad de oportunidades en el mismo sindicato.

Todas las estructuras del SEC estarán constituidas por un mínimo de un 50% de mujeres

Es fundamental que las mujeres sean partícipes de la toma de decisiones en el SEC. La participación activa de las mujeres genera procesos de transformación hacia una equidad en la distribución del poder y la toma de decisiones del Sindicato.

Se implementarán espacios específicos para capacitación y sensibilización de mujeres, espacios específicos para hombres y espacios mixtos.

El SEC se compromete a iniciar esfuerzos para atender la necesidad del cuidado de niños y niñas, esto durante las sesiones mensuales del Consejo Nacional de Representantes. Considerando que muchas de las mujeres partícipes de esta estructura sindical son madres que provienen de zonas de todo el país y deben viajar a San José para estas sesiones, lo que ocasiona preocupación en las mujeres; pues deben dejar a sus hijos e hijas.

Aunado a lo anterior es importante ofrecer el servicio de guardería no sólo al CNR, sino a la afiliación que no puede participar de las actividades sindicales como las Asambleas o Congresos, por la falta de una persona que pueda cuidar de sus hijos e hijas. Por medio de las guarderías se promueve la igualdad de oportunidades para acceder a la participación equitativa de las actividades sindicales y por lo tanto, a la toma de decisiones.

### •Construcción de la sororidad en la Organización

Es muy importante que las mujeres reconozcan y acepten sus diferencias (etarias, religión, cultura, entre otras). Pese a que todas son mujeres esto no implica que sean iguales, cada una tiene su propia personalidad y características.

“Como afirma Lagarde, necesitamos relacionarnos entre nosotras con sororidad, es decir con el reconocimiento de la otra, las otras como mis semejantes, comprensibles, respetables”. (INAMU, 2007). Es decir que las mujeres, se acepten y puedan generar relaciones de convivencia sanas.

Se implementarán procesos donde se resalte la validación de cada mujer sin descalificar a ninguna otra, de manera tal que se concientice sobre la existencia de la enemistad de género y sus efectos negativos para las mismas mujeres, la cual se ha construido históricamente bajo la sociedad patriarcal.

Para concientizar sobre la sororidad y la necesidad que las mujeres no se descalifiquen entre ellas, es necesario fortalecer las relaciones intragenéricas, por medio de procesos formativos que empoderen y propicien la comunicación asertiva.

Se implementarán espacios de convivencia entre mujeres para promover la sororidad. En razón de aprender por medio de estos espacios a valorar los éxitos de las compañeras y reconocer los atributos de las demás para fortalecer los propios, respetando la integridad de cada una. Finalmente las mujeres con rangos de poder deben ejercer sus cargos bajo principios de sororidad.

Se fortalecerán políticas de alianza entre mujeres a nivel zonal, nacional e internacional, para enfrentar la problemática social, política, cultural y económica.

Se realizarán procesos de sensibilización a las mujeres trabajadoras y sindicalistas por medio de foros, debates, talleres, videos, conferencias y otros, tendientes a fortalecer la sororidad y respeto entre las mujeres.

### •Fortalecimiento de la Secretaría de la Mujer

La Secretaría de la Mujer del SEC debe ser fortalecida para alcanzar los objetivos de la presente política. Esta Secretaría contará con presupuesto, de manera tal que pueda desarrollar sus acciones acordes con la presente Política, contará con los recursos necesarios para su trabajo.

Todas las estructuras del SEC deben fortalecer y respaldar la presente Política, en su compromiso de institucionalizarla para transformar la inequidad de género en el quehacer sindical.

Es responsabilidad de la Secretaría de la Mujer construir alianzas estratégicas con dependencias que brinden terapias individuales y grupales, donde se puedan tratar los conflictos intergenéricos e intragenéricos. Esto con el fin de buscar el cambio de conductas negativas que afectan el clima organizacional.

Es además fundamental poner en práctica una red de apoyo entre mujeres para compartir estrategias implementadas para la superación personal, profesional y sindical. Asimismo, por medio de articulación interinstitucional se buscará brindar el apoyo psicológico en casos de violencia, abuso o maltratado en su ámbito laboral.

El SEC institucionalizará la equidad de género y la perspectiva transversal de género dentro de sus políticas globales y su accionar sindical y fortalecerá el trabajo de la Secretaría de la Mujer a nivel nacional y zonal

Es requisito indispensable para ocupar el cargo de Secretaria de la Mujer Nacional o zonal, ser mujer .

### •Empoderamiento de las Mujeres

Con el propósito de empoderar a las mujeres, el SEC desarrollará programas de capacitación en materia de legislación tanto internacional como nacional.

Será fundamental realizar capacitaciones en materia jurídica y derechos de las mujeres, para que identifiquen las violaciones a sus derechos y tengan las herramientas teóricas y prácticas con el fin de defenderlos. También mantener comunicación abierta con redes de mujeres para formar alianzas estratégicas donde se puedan facilitar charlas, foros, y convivios que permitan socializar experiencias y obtener herramientas para eliminar la inequidad, la violencia y los abusos.

También se realizarán capacitaciones donde se tomarán en cuenta temas como la distribución de responsabilidades en el hogar, la autoestima, la inteligencia emocional y principalmente la formación político sindical.

Se conformarán equipos de facilitadoras que actúen como agentes multiplicadores, en los campos: político, sindical y económico con perspectiva de género, entre otros.

Periódicamente se realizarán campañas de concienciación referentes a la importancia de sindicalizarse, dirigidas a las trabajadoras de la educación.

Se crearán equipos de mujeres especializadas en normas internacionales y mecanismos de control, para que vigilen el debido cumplimiento de los mismos, especialmente los de mayor importancia para las mujeres trabajadoras.

### •Acoso Sexual y Laboral

El hostigamiento sexual y laboral es una forma de agredir y violentar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. Esta mala práctica torna un ambiente hostil y de miedo, que no será aceptada bajo ninguna circunstancia en ninguna estructura organizacional del SEC.

El acoso sexual y/o laboral no será aceptado desde cualquiera de sus categorías, ya sea que se manifiesten de manera ascendente, descendente o entre iguales.

Específicamente para las oficinas centrales del SEC se creará un Comité Evaluador de Acoso Sexual y/o Laboral, de manera que quienes integren este comité analicen los casos de hostigamiento presentados y busquen maneras asertivas de solucionar entre las partes, agotando primeramente la vía administrativa.

El DEN será el encargado de integrar dicho comité, el cual se mantendrá actualizado en materia del hostigamiento sexual y/o laboral, resolución de conflictos y comunicación asertiva, además deberá presentar un plan de acción al DEN.

Este órgano recibirá las denuncias en materia de acoso sexual y/o laboral interpuestas por el personal administrativo del SEC; dando el acompañamiento y seguimiento para llegar a su resolución; y resguardará de privacidad de la persona denunciante y de la persona denunciada.

El SEC capacitará al personal administrativo y a la afiliación en materia de acoso sexual y laboral, para concientizar sobre estos abusos y promover la denuncia ante esta violación a sus derechos.

Los casos de acoso sexual y/o laboral que afecten a la afiliación serán atendidos por el departamento de Asuntos Laborales y Legales del SEC.

### 4.3 Mecanismos de Evaluación y Seguimiento de la Política

Dentro de todo proceso de cambio deben existir mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan la continuidad y medir los alcances. La Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC busca garantizar evaluaciones que permitan verificar el respeto a los lineamientos aquí presentes.

Se iniciarán procesos de trabajo en conjunto con las diferentes estructuras organizacionales, para conducir, dar seguimiento, evaluar y rendir cuentas de la presente política.

#### •Mecanismos de Evaluación

Como mecanismo de evaluación, para verificar la ejecución de la presente política se pedirá a cada estructura organizacional del SEC (zonales, TED, TESEC, DEN, CNR, CNCF) un informe anual que refleje la manera en la que se están tomando en cuenta los lineamientos aquí presentes.

La Secretaría de la Mujer será la encargada de recibir analizar estos informes. A partir de este análisis, según los resultados obtenidos, la Oficina deberá generar las estrategias para la inclusión de la mujer, respetando en todo momento los enfoques y principios que rigen esta política.

La Secretaría de la Mujer rendirá cuentas de los informes recibidos, con el afán de hacer una evaluación situacional de la Política. Se podrá realizar visitas sorpresa para corroborar los datos de los informes presentados.

### •Mecanismos de Seguimientos

El Directorio Ejecutivo Nacional será el órgano máximo responsable de la aprobación de la Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC. La Secretaría de la Mujer será la principal responsable de la coordinación y seguimiento de las acciones que tomarán las diferentes estructuras organizacionales para responder a esta política.

La Comisión de la Mujer encabezada por la Secretaría de la Mujer deberá conducir la implementación de esta política, apoyadas por los puestos de secretarías de la mujer de todas las estructuras zonales y la Comisión de la Mujer SEC. Estas agrupaciones deben contar con la capacitación y sensibilización en género y además en la presente política.

Todas las acciones ejecutadas en seguimientos de los lineamientos de esta política serán documentadas (registrados y sistematizados), de manera tal, que anualmente se evalúen los resultados obtenidos.

La memoria anual será presentada por parte de la Secretaría de la Mujer, donde se rendirán cuentas de la ejecución de la presente política, sus avances y lo que falta por reforzar, siempre desde una

visión crítica y de fortalecimiento de la equidad de género. Esta memoria anual se presentará en el DEN, CNR y Asamblea General.

#### Articulación Interinstitucional

Como mecanismo de seguimiento se tendrá como estrategia la articulación interinstitucional, formando alianzas nacionales con organizaciones como el Instituto Nacional de la Mujer y la Fundación Rahab. Además se tomará en cuenta el apoyo financiero y técnico de otras organizaciones nacionales como Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Internacional de la Educación, Organización Internacional del Trabajo, Sindicato Nacional de Trabajadores de México, Universidad de Cooperación para el Desarrollo Internacional, Confederación Sindical de las Américas, Federación de Organizaciones Magisteriales de Centroamérica, entre otras. Aunado a esto se encuentran organizaciones internacionales como Co Desarrollo Canadá, quienes ya han brindado su apoyo a la Secretaría de la Mujer del SEC.

## VII. Bibliografía

- ANDAR (2008) “Al Trabajo desde la igualdad, Modulo 1 de Género y Discriminación”, por los derechos de las mujeres en el trabajo.
- Ander-Egg E. (2009) Diccionario del Trabajo Social. Ed. Brujas. Confederación de Trabajadores de la Rerum Novarum, Política de género 2014
- Contreras Álvarez Gerardo (1994). Esbozo Histórico del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense.
- Caja Costarricense de Seguro Social. (2010-2020). Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
- Camacho, R. 2006. “Compromisos Internacionales del país respecto al mandato inicial de la PIEG”. Ponencia preparada para la elaboración de la PIEG. San José, Programa Estado de la Nación.
- Estado de Costa Rica. 2002. Informe sobre el cumplimiento de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. San José, Estado de Costa Rica.
- Estatuto del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense. 2014
- Goldenberg, O. 2001. Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing. Propuesta CEPAL. Indicadores no cuantitativos. Informe. San José, Instituto Nacional de las Mujeres, Proyecto Estado de la Nación, Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007-2017) Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género/ Instituto Nacional de las Mujeres -- 2.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Documentos; n. 44). 108 p.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2010) Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Colección, Legislación para la Igualdad y Equidad de Género. San José.
- Plan Operativo del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense. 2015- 2018
- Remellini Centella Teresita (2009) Módulo Básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual/ INAMU—1ed.2 reimp.—San José.
- UCR. 2001. Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica. San José, Rectoría de la Universidad de Costa Rica.

## Sitios Web

Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012) La Discriminación y el Derecho a la No Discriminación, recuperado el 04 de julio del 2015, obtenido de:

<http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/cartillas/2%20cartilla%20discriminaci%C3%B3n%20y%20derechos%20no%20discriminaci%C3%B3n.pdf>

Convenio OIT 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1961) Ley : 2848, Asamblea Legislativa, recuperado el 06 de julio del 2015, obtenido de:

[http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_informacion/biblioteca/Centro\\_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/Attachments/135/Ley%202848.pdf](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Centro_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/Attachments/135/Ley%202848.pdf)

Convenio sobre Igualdad de Remuneración (1951). Adopción: ginebra, 34ª reunión cit (29 junio 1951) - recuperado el 06 de julio del 2015, obtenido de:

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/srirelaciones1.SEC/Mis%20documentos/Downloads/OIT-Convenio-C100-SALARIOS-de-igualdad-remuneracion.pdf>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Protocolo Facultativo (2010) - recuperado el 06 de julio del 2015, obtenido de:

[http://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](http://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)

Franco (2011) “Los Derechos Humanos de las Mujeres en Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos” México, recuperado el 27 de agosto de 2015, obtenido de:

[http://www.cdhezac.org.mx/pdfbiblio/Los\\_Derechos\\_Humanos\\_de\\_las\\_Mujeres\\_en\\_la\\_Jurisprudencia\\_de\\_la\\_Corte\\_Interamericana\\_de\\_Derechos\\_Humanos.pdf](http://www.cdhezac.org.mx/pdfbiblio/Los_Derechos_Humanos_de_las_Mujeres_en_la_Jurisprudencia_de_la_Corte_Interamericana_de_Derechos_Humanos.pdf)

Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990) Ley N 7142, recuperado el 06 de julio del 2015, obtenido de:

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/873/Ley%20No.7142.pdf>

Romero & Sáenz (S.F) “Municipio y Participación Ciudadana”, recuperado el 13/10/2014, obtenido de.

<http://dns.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000097.pdf>

Política de Igualdad de Género de la Organización Panamericana de la Salud (2005) recuperado el 07 de julio del 2015, obtenido de:

<http://new.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

Trejos (2007) Instituto Nacional de las Mujeres, “Metodologías participativas para el interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos”, recuperado el 27 de agosto de 2015, obtenido de:

[file:///C:/Users/Andrea%20Aguilar/Downloads/Metodologias\\_participativas\\_enfoque\\_de\\_genero.pdf](file:///C:/Users/Andrea%20Aguilar/Downloads/Metodologias_participativas_enfoque_de_genero.pdf)

Zamora C. (2009) El Principio de paridad de Género en el Nuevo Código Electoral. Revista Derecho Electoral. Recuperado el 06 de julio del 2015, obtenido de:

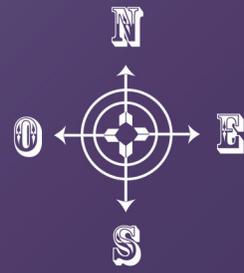
[https://www.tse.go.cr/revista/art/9/zamora\\_chavarria.pdf](https://www.tse.go.cr/revista/art/9/zamora_chavarria.pdf)

Política de Igualdad y Equidad de Género  
“Hacia la construcción democrática y equitativa en su accionar sindical”  
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense SEC

La aplicación de esta Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC, iniciará una vez conocida y aprobada en la XLVI Asamblea Nacional Ordinaria “Chepita Falcón Calero”, Octubre 2015.

Queda aprobada como acuerdo de Asamblea Nacional al ser las 9:30 horas del 10 de Octubre del 2015, en San José, Costa Rica.

Trabajo en Equipo



**POLÍTICA DE IGUALDAD  
Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL  
SEC**

---

**SAN JOSÉ, COSTA RICA  
OCTUBRE DE 2015**