



POLÍTICA DERECHOS HUMANOS



SEC



International Brotherhood of Teachers
www.ibteach.org

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).

Secretaría General y Oficina de Trabajo Social.

Con el apoyo de:

Centro de Investigación y Promoción para América Central (CIPAC)

341.48 S616P

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense.
Política de derechos humanos / SEC. -- 1.a. ed. -- San José, C.R.: SEC, 2024
53 p.; cuadros, tablas.

ISBN: 978-9930-557-10-5

- 1. POLÍTICA - DERECHOS HUMANOS - COSTA RICA**
- 2. DERECHOS HUMANOS – SEC**



PRESENTACIÓN

El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC) presenta esta Política de Derechos Humanos, un instrumento de compromiso, acción y transformación social que refuerza nuestro deber con la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación. Este documento refleja el trabajo constante y la dedicación del SEC para garantizar que cada persona afiliada y cada espacio de nuestra organización sea inclusivo, respetuoso y libre de violencia.

Elaborada con el apoyo del Centro de Investigación y Promoción para América Central (CIPAC), esta política surge como una respuesta a las necesidades del contexto actual, donde los derechos humanos deben ser defendidos y promovidos sin distinción de género, edad, orientación sexual, identidad de género, condición de salud, etnia u origen. A través de esta política, reafirmamos nuestra misión de proteger y fortalecer los derechos laborales, sociales y humanos de quienes conforman el magisterio nacional y la sociedad costarricense en su conjunto.

El SEC ha sido históricamente un sindicato comprometido con la justicia social. Desde la creación de secretarías y comisiones dedicadas a luchar contra las desigualdades, hemos trabajado incansablemente para erradicar prácticas discriminatorias y construir un entorno más justo y equitativo. Esta política no solo resume esos esfuerzos, sino que establece una hoja de ruta clara y estratégica para el presente y el futuro.

Invitamos a todas las personas afiliadas a asumir esta política como una guía para la acción sindical cotidiana. Que sea un recordatorio permanente

Política de Derechos Humanos

de nuestro compromiso con el respeto y la defensa de los derechos humanos en cada una de nuestras decisiones y prácticas. Sigamos avanzando juntos hacia una Costa Rica más inclusiva y justa, donde la diversidad sea celebrada y donde la dignidad humana sea el principio rector de nuestro quehacer.

Con esperanza y determinación,

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense
(SEC)

CONTENIDO

Sección I: Introducción y particularidades organizacionales.....	5
Sección II: Marco de Referencia.....	12
Sección III. Aspectos orientadores de la política.....	24
Mecanismos de Monitoreo y Evaluación de la Política	48
Referencias.....	50

1. Sección I: Introducción y particularidades organizacionales

1.1 Introducción

El presente documento corresponde a la Política de Derechos Humanos del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC). Este es un esfuerzo construido desde el Directorio Ejecutivo Nacional del sindicato con la asesoría y apoyo del Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPAC), para velar porque la organización sindical refuerce su compromiso con el respeto de la dignidad humana de toda persona sin distinción y desarrolle acciones tendientes a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en todas sus acciones y espacios.

1.2 Antecedentes

El SEC se ha caracterizado por ser un sindicato que lucha por la justicia social y los derechos humanos. Esto se evidencia en una serie de acciones afirmativas emprendidas, como el nacimiento de la Secretaría de la Mujer en 1995 que, según el Estatuto (2014), tiene como parte de sus funciones: “Promover políticas que orienten una plataforma de lucha para las trabajadoras de la educación”. Por lo tanto, se dirige a defender los derechos vulnerados de las mujeres dentro de una sociedad patriarcal.

Como parte de las acciones de incidencia social, desde la Secretaría de la Mujer se ha desarrollado un proyecto de investigación diagnóstica sobre “Percepciones sobre la violencia y el acoso en el lugar del trabajo: una

visión desde las mujeres del sector educación”, que evidenció hallazgos importantes que marcan los desafíos que desde el mundo sindical se deben afrontar para reducir la violencia y la discriminación hacia las mujeres del magisterio nacional.

Asimismo, a partir del año 2007, el SEC inició un proceso de divulgación, capacitación y formación en la prevención del VIH-SIDA, en coordinación con la Internacional de la Educación para América Latina y el apoyo de la ONG CIPAC, a través de un proyecto-campaña. Cabe destacar que este trabajo se llevó a cabo hasta el año 2012, lo que permitió visitar todas las regiones del país y que se involucrara a diversas personas trabajadoras del sector educativo, como docentes, administrativos, conserjes y agentes de seguridad, entre otros.

Este proyecto se destacó en particular por ser informativo, pero también por su enfoque en derechos humanos hacia la no discriminación. Se realizaron capacitaciones sobre prevención del VIH-SIDA con actividades teóricas y prácticas, se llevó a cabo una investigación con un Estudio CAP (Conocimientos, Actitudes y Prácticas) aplicado en muchos centros educativos del país y procesos de divulgación, donde se entregaron signos externos para hacer llegar el mensaje a la mayor cantidad de personas.

Por otra parte, en el 2008 surgió la Secretaría de Juventud, que busca atender las juventudes sindicales que se encuentran en el marco de una sociedad adultocéntrica que las coloca al margen. En esta misma línea, debido a que las personas adultas mayores también son excluidas desde los paradigmas del adultocentrismo, se estableció la Comisión Nacional de

las Personas Jubiladas y Pensionadas para la defensa de los derechos de esta población.

Para el 2010, la Secretaría de Juventud –en coordinación con el CIPAC y la Internacional de la Educación– inició un trabajo enfocado en la temática de no discriminación hacia poblaciones LGBTI. Por esta razón, se desarrollaron procesos de capacitación, campañas de divulgación y acciones como el izamiento de la bandera de la diversidad sexual el 17 de mayo en las oficinas centrales del SEC.

Finalmente, se debe mencionar que estas secretarías y comisión han elaborado políticas importantes que responden a las necesidades específicas de las poblaciones en las que especializan su trabajo. Por ejemplo, en el año 2010 nació la primera Política de Juventud del SEC, actualizada en el 2018, que tiene dentro de sus principios rectores la persona joven como actora social, cultural, política y económica, de importancia estratégica para el desarrollo nacional.

En el año 2016 se creó la Política de Igualdad y Equidad de Género, con el objetivo de orientar el quehacer institucional del SEC hacia el avance sustantivo en la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en género. Por último, en el 2017 se elaboró la Política de las Personas Jubiladas y Pensionadas del SEC, que tiene como objetivo garantizar las condiciones necesarias para la participación real de estas personas en el sindicato.

En el año 2019, la Secretaría de Juventud trabajó en alianza con CIPAC y MEP la actualización del Manual del 17 de Mayo, Día Nacional contra la Homolesbobitranfobia, que se encuentra en la etapa de aprobación ante

el Ministerio de Educación Pública y constituye un verdadero reto ante las posiciones fundamentalistas que priman en la sociedad.

Para el año 2021 y 2022, la Secretaría de Juventud inició un proceso de formación con las juventudes sindicales, por medio del curso virtual “Derechos Humanos, Género y Diversidad”. En este proceso se contó con el apoyo del CIPAC para el desarrollo de uno de sus módulos.

De este modo, se evidencia que desde el SEC se ha querido fijar un norte hacia un camino libre de discriminación y el resguardo de los derechos de las poblaciones vulnerables. El repaso de estos antecedentes es necesario, ya que constituyen incentivos para la promulgación de esta política, ya que busca un trabajo sostenido desde el sindicato para garantizar el respeto de la dignidad humana sin distinción y la acción preventiva e inmediata ante manifestaciones discriminatorias, cualesquiera que sean.

1.3 Justificación

Las organizaciones sindicales, particularmente en el sector de la educación, han sido pilares en el desarrollo social y la exigencia de la garantía de derechos humanos. Como tal, es necesario que una institución de esta índole responda a las necesidades de su contexto y se adapte cada vez más a los compromisos normativos y sociales con el desarrollo humano integral. Para esto se requiere, indefectiblemente, el respeto a la dignidad humana sin condiciones, la garantía del principio de igualdad y el cumplimiento del derecho a la no discriminación.

Los derechos humanos son inherentes a toda persona. Sin embargo, han existido formas de desigualdad sistemáticas propiciadas por lógicas

violentas que buscan discriminar por determinadas razones, ya que –desde una estructura hegemónica– se han impuesto parámetros de “cómo debe ser” una persona para merecer o ser digna de esos derechos. Es así que, aunque los derechos humanos debieran ser respetados sin condición, no sucede. Esto ha producido que la diversidad que compone a todo ser humano sea –en muchas ocasiones– una causa para violentarla.

En el mundo actual y particularmente en el país, se han desarrollado acciones importantes para erradicar los diferentes tipos de discriminación. Pero no han sido y no serán aún suficientes. El SEC ha afirmado y se ha comprometido con los derechos humanos desde diferentes espacios de su actuar organizacional. Sin embargo, sabe que no es suficiente.

En ese sentido, reconoce acciones positivas, como las políticas de género/de juventudes/de personas jubiladas y el código de ética, entre otras, que se han enfocado a desarrollar acciones afirmativas relacionadas con los derechos humanos. Sin embargo, es de suma importancia una política que comprometa de forma transversal a toda persona afiliada al SEC a respetar los derechos humanos sin distinción y perseguir toda acción contraria a ese objetivo.

De este modo, la presente Política de Derechos Humanos surge de la necesidad de reforzar el actuar del sindicato para garantizar espacios seguros e inclusivos, porque particularmente surge de un sindicato donde, por su naturaleza, la educación es un área fundamental para generar cambios por medio de la sensibilización y formación de personas, para que sean más conscientes de la necesidad de promover el respeto a la dignidad

humana sin condiciones y que se requiere actuar por combatir las diferentes formas de discriminación, ya que afecta el progreso social.

En síntesis, la presente política es un instrumento para el fortalecimiento organizacional desde la inclusividad y la no violencia, a partir del reconocimiento del elemento más básico de toda persona, su humanidad. El SEC tiene el compromiso firme de encaminar sus acciones hacia el respeto de los derechos humanos y toda persona afiliada al sindicato tiene el deber de cumplir lo aquí dispuesto, en congruencia con su misión y visión como sindicato.

Finalmente, a pesar de la integralidad de la política, este instrumento no engloba todas las acciones necesarias por hacer, sino que plantea una ruta que no es excluyente de otros compromisos ya establecidos u otros que puedan surgir con el fin de garantizar la no discriminación.

1.4 Misión del SEC

Responder a las necesidades del Magisterio Nacional y del pueblo en general, con posición sindical auténtica, de clase, democrática, pluralista, con diálogo intercultural, respeto a la diversidad, defensa de la educación pública de calidad para todas y todos, de los derechos humanos, sociales y laborales desde el paradigma de trabajo decente, en un proceso continuo de mejora, por un proyecto país y de integración de los pueblos con justicia social, hacia el desarrollo sostenible.

1.5 Visión del SEC

Posicionarse como el sindicato más clasista¹, combativo, coherente y propositivo del país, que contribuye con la unidad sindical en torno a un proyecto político sindical integral, una propuesta país y de integración de los pueblos, defiende la justicia social para el magisterio y el pueblo promoviendo el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

1.6 Proyección de la política

La política busca garantizar que el SEC provea un entorno igualitario y respetuoso de los derechos de todas las personas afiliadas y trabajadoras del sindicato. Se busca que sea una entidad que apoye la transformación social de Costa Rica hacia el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos humanos sin distinción por origen, edad, género, orientación sexual, identidad de género, condición de salud, etnia o cualquiera otro elemento físico-cultural-biológico o social de cada ser humano.

1.7 Alcance deseado de la política

Asegurar que el SEC sea una organización sindical interlocutora de los intereses y conquistas del sector educativo y la clase trabajadora que respeta, promueve y defiende los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna y que actúa siempre a la vanguardia para hacer frente a las amenazas contra la dignidad, en todas sus instancias y para toda persona afiliada, de forma sostenida en el tiempo.

1.8 Emisión y vinculatoriedad: Directorio Ejecutivo Nacional

El Directorio Ejecutivo Nacional es el máximo órgano administrativo del sindicato, por lo que en él recae la toma de decisiones y la aprobación de

¹ Desde la cultura organizacional del SEC, se entiende clasista desde un sentido de identidad de la clase trabajadora.

las políticas internas. Por lo tanto, el Directorio Ejecutivo Nacional aprueba esta política, pero depositará en la Secretaría General su promoción e implementación.

1.9 Instancia encargada: Secretaría General

Como instancia del Directorio Ejecutivo Nacional y en su labor de fortalecer el desarrollo integral y armonioso del sindicato y coordinar las acciones de la organización, la Secretaría General es la encargada de la emisión y ejecución de esta Política de Derechos Humanos, vinculante para toda su afiliación.

Por esa razón, esta secretaría también será la coordinadora de acciones con respecto a las demás estructuras del sindicato, ya que para llevarla a cabo de forma efectiva e integral debe contar con su apoyo y trabajo. Los avances del cumplimiento de la política deberán ser presentados por cada secretaría por medio de reportes periódicos, con el fin de que la Secretaría General presente un balance general en su Informe Anual ante el Consejo Nacional de Representantes y la Asamblea Nacional.

2. SECCIÓN II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Jurídico Nacional e Internacional

El marco jurídico que respalda la presente Política de Derechos Humanos del SEC se fundamenta en diferentes instrumentos internacionales y

nacionales, políticas vinculantes y otras herramientas normativas internas del SEC.

a) Referente Jurídico Internacional

Esta política se encuentra respaldada por diferentes tratados, convenciones y declaraciones internacionales que respaldan los derechos humanos. El siguiente cuadro resume estos referentes.

Instrumento Internacional	Establece	FECHA
Declaración Universal de 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)	Artículo 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

Política de Derechos Humanos

<p>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial</p>	<p>Artículo 2</p> <p>2. Los Estados parte tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.</p>	<p>1965</p>
<p>Convención Americana sobre los Derechos Humanos o Pacto de San José</p>	<p>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.</p>	<p>1970</p>

Política de Derechos Humanos

<p>Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares</p>	<p>Artículo 25</p> <p>1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:</p> <p>a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término...</p>	<p>1990</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</p>	<p>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.</p>	<p>1995</p>

Política de Derechos Humanos

<p>Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad</p>	<p>Artículo 5. Igualdad y no discriminación</p> <ul style="list-style-type: none">• Los Estados Parte reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.• Los Estados Parte prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.	<p>2006</p>
<p>Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes</p>	<p>Artículo 14.2. Las personas indígenas, en particular los niños indígenas, tienen derecho a todos los niveles.</p> <p>Artículo 17.2. Los Estados, en consulta y cooperación con los pueblos indígenas, tomarán medidas específicas para proteger a los niños indígenas contra la explotación económica y contra todo trabajo que pueda resultar peligroso o interferir en la educación del niño, o que pueda ser perjudicial para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del niño, teniendo en cuenta su especial vulnerabilidad y la importancia de la educación para el pleno ejercicio de sus derechos.</p> <p>Artículo 21. Los pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación alguna, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social.</p>	<p>2007</p>

Política de Derechos Humanos

<p>Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia</p>	<p>Artículo 3</p> <p>Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en sus leyes nacionales y en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte, tanto a nivel individual como colectivo.</p>	<p>2013</p>
<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible</p>	<p>Objetivo 10. Reducción de desigualdades</p> <p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p> <p>10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.</p>	<p>2015</p>

Política de Derechos Humanos

<p>Convención Interamericana de los Derechos de las Personas Adultas Mayores</p>	<p>Artículo 5. Igualdad y no discriminación por razones de edad</p> <p>Queda prohibida por la presente Convención la discriminación por edad en la vejez. Los Estados Parte desarrollarán enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas migrantes, las personas en situación de pobreza o marginación social, los afrodescendientes y las personas pertenecientes a pueblos indígenas, las personas sin hogar, las personas privadas de libertad, las personas pertenecientes a pueblos tradicionales, las personas pertenecientes a grupos étnicos, raciales, nacionales, lingüísticos, religiosos y rurales, entre otros.</p>	<p>2016</p>
<p>Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo</p>	<p>Pese a no estar ratificado por Costa Rica, es una norma de relevancia internacional, porque busca atender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p>	<p>2019</p>

b) Referente Jurídico Nacional

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 1999
Código de Trabajo	Artículo 404 Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación (modificado mediante Ley N.º 9343 del 25 de enero de 2016, publicado en el Alcance N° 6 a La Gaceta N.º 16 del 25 de enero de 2016).	1943
Ley Integral de la Persona Adulta Mayor 7965	Artículo 4. Derechos laborales Las personas adultas mayores disfrutarán de los siguientes derechos laborales: a) Ser seleccionadas para ocupar cualquier puesto, siempre que sus calidades y capacidades las califiquen para desempeñarlo. No podrán ser discriminadas por razón de su edad.	1989
Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 7142	Artículo 2 Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la	1990

Política de Derechos Humanos

	<p>“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984.</p>	
<p>Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 7600</p>	<p>Artículo 3. Objetivos</p> <p>Los objetivos de la presente ley son:</p> <p>c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.</p>	<p>1996</p>
<p>Ley General de VIH</p>	<p>Artículo 4. Prohibición de discriminación o trato degradante</p> <p>Prohíbese toda discriminación contraria a la dignidad humana y cualquier acto estigmatizador o segregador en perjuicio de los portadores del VIH-Sida, así como de sus parientes y allegados. Asimismo, se prohíben las restricciones o medidas coercitivas de los derechos y las libertades de las personas infectadas por el VIH-Sida, excepto los casos previstos en esta ley relativos a comportamientos riesgosos o peligrosos de estas personas.</p> <p>Artículo 48. Discriminación</p> <p>Quien aplique, disponga o practique medidas discriminatorias por raza, nacionalidad, género, edad, opción política, religiosa o sexual, posición social, económica, estado civil o por algún padecimiento de salud o enfermedad, será sancionado con pena de veinte a sesenta días multa.</p>	<p>1998, Reformada en 2019</p>
<p>Código de Niñez y Adolescencia</p>	<p>Artículo 5. Interés superior</p> <p>Toda acción pública o privada concerniente a una persona menor de dieciocho años, deberá considerar su interés superior, el cual le garantiza el respeto de</p>	<p>1998</p>

Política de Derechos Humanos

	<p>sus derechos en un ambiente físico y mental sano, en procura del pleno desarrollo personal Artículo 6. Medio sociocultural</p> <p>Las autoridades administrativas judiciales u otras que adopten alguna decisión referente a una persona menor de edad, al apreciar la situación en que se encuentra, deberán tomar en cuenta, además de lo dispuesto en los artículos anteriores, los usos y las costumbres propios del medio sociocultural en que se desenvuelve habitualmente, siempre que no contraríen la moral, la ley y los derechos humanos.</p> <p>Artículo 69. Prohibición de prácticas discriminatorias</p> <p>Prohíbese practicar o promover, en los centros educativos, todo tipo de discriminación por género, edad, raza u origen étnico o nacional, condición socioeconómica o cualquier otra que viole la dignidad humana.</p>	
<p>Ley General de la Persona Joven 8261</p>	<p>Artículo 4º. Derechos de las personas jóvenes</p> <p>La persona joven será sujeto de derechos; gozará de todos los inherentes a la persona humana garantizados en la Constitución Política de Costa Rica, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos o en la legislación especial sobre el tema.</p> <p>Además, tendrá los siguientes:</p> <p>h. El derecho a no ser discriminado por color, origen nacional, la pertenencia a una minoría nacional, étnica o cultural, el sexo, la orientación sexual, la lengua, la religión, las opiniones, la condición social, las aptitudes físicas o la discapacidad, el lugar donde se vive, los recursos económicos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de la persona joven.</p>	<p>2002, reformado en el 2013</p>

Política de Derechos Humanos

Código Procesal Laboral (Reforma)	Está prohibida toda discriminación en el lugar de trabajo basada en la edad, etnia, género, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, afiliación, discapacidad, condición económica u otra forma similar de discriminación. Del mismo modo, también se prohíbe el despido de trabajadores por los motivos anteriores.	2017
Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia 7476	Busca prevenir, desalentar, prohibir y sancionar esta conducta grave y responsabiliza a instituciones públicas y privadas a nivel nacional a tomar medidas concretas para mantener el lugar de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.	2018
Ley contra el Acoso Sexual Callejero 9877	Tiene como objetivo garantizar en igual derecho a las personas a transitar o permanecer libres de acoso sexual en espacios públicos, privados de acceso público y en medios de transporte remunerado de personas ya sean públicos o privados.	2020
Ley para Prevenir la Revictimización y Garantizar los Derechos de las Personas Menores de Edad en el Sistema Educativo Costarricense 9999	Tiene por objetivo reconocer la condición de sujeto de derecho de las personas menores de edad, prevenir su revictimización y evitar la impunidad en los procedimientos del régimen disciplinario docente y administrativo que cubre a los funcionarios y las funcionarias del Ministerio de Educación Pública (MEP) y determinar eventuales responsabilidades derivadas de denuncia de maltrato físico, emocional, abuso sexual o trato corruptor, que involucre a una persona menor de edad o a un grupo de personas menores de edad, como víctimas.	2022

Referente Institucional

Instrumento institucional	Establece	Fecha
Estatuto Orgánico	<p>Artículo 12. Son principios de este Sindicato:</p> <p>j. Erradicar todo tipo de acto discriminatorio en razón de orientación sexual, etnia, género, grupo etario, nacionalidad, apariencia, condición física, creencia religiosa, filiación política, entre otros.</p> <p>Artículo 13. Los objetivos de este Sindicato son:</p> <p>a- Formar personas afiliadas, militantes, dirigentes participativas, creativas, propositivas, constructivas, críticas, reflexivas, con un alto grado de mística y sensibilidad social.</p> <p>e- Luchar por el cumplimiento de la normativa nacional e internacional que tutela los derechos de la niñez, la adolescencia, las personas adultas mayores, personas con discapacidad y otros; como forma de garantizar su desarrollo armónico, su calidad de vida y la equidad de género.</p> <p>Artículo 20. Son obligaciones del Sindicato:</p> <p>h- Luchar porque toda la afiliación disfrute de todos los derechos que contienen las leyes nacionales, normas internacionales y derechos humanos vigentes en el país, de este Estatuto y los acuerdos de la Asamblea Nacional y del Consejo Nacional de Representantes.</p>	
Política de Juventud SEC	Resultado 2.1. Sensibilizada la ciudadanía sobre los Derechos Humanos y sexualidad.	2018

Política de Derechos Humanos

Política de Igualdad y Equidad de Género - SEC	Objetivo: orientar el quehacer institucional del SEC hacia el avance sustantivo en la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en género.	2015
Código de Ética y Disciplina - SEC	Artículo 3. Deberes de las y los afiliados j- Situar sus relaciones sindicales e interpersonales en un marco de seriedad, justicia, amabilidad, honorabilidad, sana tolerancia, comprensión, cortesía y discreción. n- Respetar el criterio político, filosófico, religioso, socioeconómico, étnico, de orientación sexual y cultural de las personas con quienes se relacionan, para propiciar y mantener un trato de igualdad en el centro de trabajo.	
Política de las Personas Jubiladas y Pensionadas Afiliadas al SEC	Objetivo General: Promover condiciones de vida dignas que busquen el mayor estado de bienestar de las personas jubiladas y pensionadas afiliadas al SEC.	2017
II Convención Colectiva MEP-SEC-CITRACOME-ANDE	Artículo 7. Ámbito de derechos humanos del trabajo El MEP se compromete a garantizar los derechos humanos relativos al trabajo, conforme al principio de progresividad y no discriminación, garantizando el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos relativos al trabajo (...)	2016

3. Sección III. Aspectos orientadores de la política

3.1 Principios de la política

La política parte de que el humano es el ser esencial de la organización social y económica. Como personas dedicadas o que se han dedicado a las labores de la educación, contempla que en ese deber de formar a otras personas y forjar conocimientos, así como desde el ejercicio sindical se tiene que reconocer al ser humano de manera integral y defender la dignidad humana sin distinción, en pro de la evolución de las sociedades. Los principios generales de esta política y su aplicación desde el SEC son los siguientes:

Igualdad: Reconoce que toda persona es igual no solo ante la normativa, sino en su inclusión en cada espacio del SEC, sin importar su condición socioeconómica, origen, nacionalidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad y religión, entre otros.

Respeto: Se apela y exige que toda actuación se dé en el marco del respeto hacia cualquier persona, reconociendo principalmente que ese respeto deviene de la dignidad humana y que toda persona merece ser respetada en toda su integralidad como ser humano.

Progresividad: La sistemática exclusión y procesos de violencia que producen las distintas formas de discriminación no son aspectos fáciles e inmediatos de erradicar. Se reconoce que es un proceso gradual, pero deben establecerse acciones y compromisos estratégicos para garantizar su cumplimiento. Además, este proceso implica que siempre se tiene que mejorar la situación de derechos humanos, por lo que está prohibido ejecutar acciones que sean regresivas.

Transparencia: La garantía de los derechos humanos requiere una labor transparente, en tanto se debe actuar de acuerdo con la normativa en estos aspectos e informar y rendir cuentas sobre esos compromisos, los avances para cumplirlos y las respectivas regulaciones/sanciones existentes en casos de manifestaciones discriminatorias.

No violencia: Las manifestaciones de discriminación son formas de violencia que atentan contra los derechos humanos. Por esta razón, abogar por la dignidad humana no es posible si no se parte de la no violencia.

Responsabilidad: La garantía de los derechos humanos es impostergable. Desde la labor del SEC se ha reconocido la importancia de erradicar todo tipo de discriminación. Sin embargo, es una labor que debe hacerse de forma responsable para garantizar la inclusividad. Asimismo, la responsabilidad implica establecer compromisos y distribución de labores para garantizar sus efectos en el corto, mediano y largo plazo.

Inclusión: Se reconoce que dentro de las instancias como los sindicatos se reproducen las desigualdades sociales derivadas de distintas formas de discriminación. Así, se debe buscar de forma efectiva garantizar que las personas y los grupos sociales puedan acceder a las mismas oportunidades sin distinción, pero con reconocimiento de sus necesidades y realidades específicas.

3.2 Características de la política

El SEC busca que en todos sus espacios y acciones prime el respeto y la garantía de la dignidad humana, lo cual no es posible si no se reconocen

los derechos humanos de toda persona, sin distinción de condiciones. La Política de Derechos Humanos del SEC es un medio para construir una cultura organizacional incluyente y generar oportunidades desde el principio de igualdad y el reconocimiento de las diferencias de los seres humanos como un aspecto que construye y diversifica positivamente los contextos.

Esta política engloba compromisos que históricamente ha asumido el SEC como parte de su funcionamiento para todos y cada uno de sus departamentos, así como para toda persona que forma parte del sindicato. El SEC acepta que sin la garantía de los derechos humanos en todo su quehacer como organización se promueve la exclusión y se limita el desarrollo de las capacidades de quienes lo integran en todos sus niveles. Por esa razón, la política es un instrumento de fortalecimiento de su labor para asegurar una mayor calidad en sus gestiones y promover la inclusividad.

La política en términos generales se caracteriza por ser:

Prioritaria: Busca que sea aplicada sin condicionamientos en todos los niveles de acción del SEC y considerada en todo plan estratégico para asegurar su cumplimiento, ya que los derechos humanos deben garantizarse siempre.

Transversal: La Política de Derechos Humanos no corresponde a solo una instancia del SEC. Por sus objetivos y la universalidad e inherencia de los derechos humanos, debe ser implementada y respetada en todo el sindicato, por toda persona afiliada a este y en todas las acciones que se ejecuten desde esta organización sindical.

Asimismo, la política no es excluyente de otras políticas específicas (ejemplo: género, juventudes, jubilados o pensionados) del SEC, sino que se complementan. De esta manera, la política no condiciona el cumplimiento de estas otras, ya que tienen focos específicos y necesarios de acción que deben cumplirse.

Integral: Por ser su foco principal los derechos humanos sin distinción, esta política está compuesta de manera integral para velar porque toda persona desde el SEC sea respetada por igual y pueda ejercer y reclamar la garantía de sus derechos, sin condicionamientos sobre su dignidad humana.

Descentralizada: El alcance de la política no se limita a ciertos niveles o sedes. Todo el SEC y toda persona que sea parte de este sindicato debe acatar los compromisos de esta normativa.

Visibilizadora: La política apunta a comunicar y difundir las acciones y aportes del SEC en cuanto avances sobre la garantía de derechos humanos desde organizaciones sindicales, particularmente en el sector de la educación.

Inclusiva: Al ser de derechos humanos, la política no sería efectiva ni realista si no fuera inclusiva. De esta forma, busca proteger a toda persona sin distinción. Pero, particularmente, busca actuar para combatir la exclusión de aquellas personas en condiciones más vulnerables.

Afirmativa: Pretende visibilizar e incidir positivamente en las causas por las que se excluye y vulnera injustamente en el SEC, para brindar mayor acceso a oportunidades a quienes son discriminados.

3.3 Enfoques de la política

La Política de Derechos Humanos del SEC se fundamenta en los siguientes enfoques:

3.3.1 Enfoque de Derechos Humanos

Los derechos humanos constituyen la herramienta principal para el trabajo con poblaciones. Asimismo, el proceso de desarrollo humano con base en los derechos humanos parte tanto de la normativa como de su promoción y procesos para su protección. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder (OHCHR, 2006).

Este enfoque reconoce la inherencia e inalienabilidad de los derechos humanos y la necesidad de priorizar su acceso hacia poblaciones expuestas a una mayor vulnerabilidad social, política, económica y cultural y con menos acceso a ellos. Por eso, requiere un acercamiento a las realidades que enfrentan las personas, a fin de develar –en un nivel crítico de análisis– los obstáculos y oportunidades sociales, políticas y económicas que vivencian.

3.3.2 Enfoque Integral de la Dignidad Humana

La dignidad humana está intrínsecamente relacionada con el acceso equitativo de los derechos humanos para todas las personas, sin importar sus diferencias o particularidades. El Enfoque Integral de la Dignidad Humana (EIDH) surge de un trabajo por el entendimiento del ser humano

desde la integralidad, porque es un conjunto que engloba muchos aspectos desde su nacimiento hasta su muerte.

El EIDH parte de que cada persona está compuesta no solo por aspectos biológicos y físicos, sino que además está inmersa en factores sociales que inciden en el reconocimiento de su dignidad humana. También, reconoce fundamentalmente que, a pesar de que todas las personas gozan de dignidad, su reconocimiento y la garantía de sus derechos varía según los contextos por diferentes factores que se manifiestan como desigualdad y exclusión, y que por eso son necesarias acciones para combatirlas desde esta perspectiva.

3.3.3 Enfoque de Género

Este enfoque resulta de la existencia de un sistema patriarcal-machista y misógino que genera desigualdades en aspectos sociales, culturales, políticos y económicos. Generalmente, esto se ha analizado desde los géneros femenino y masculino, asignados históricamente a mujeres y hombres, respectivamente, y por medio del cual se vulnerabiliza principalmente al género femenino, mas no niega las consecuencias negativas generadas para personas de género masculino.

No obstante, no se debe desconocer que hay otras violencias derivadas que no se limitan a una visión binaria del género y que son producto igualmente de ese paradigma excluyente basado en roles impuestos y estereotipos.

La inclusión del enfoque de género apunta a que las preocupaciones y experiencias mediadas por factores de género sean parte del diseño, implementación y evaluación de las políticas y los programas en las esferas políticas, económicas y sociales.

3.3.4 Interseccionalidad

La interseccionalidad es un concepto posicionado por feministas afroamericanas, como Kimberlé Crenshaw y Patricia Hill Collins, que pone de relieve la necesidad de entender cómo los diferentes fenómenos y procesos de discriminación contruidos socioculturalmente están ligados e intensifican las desigualdades sociales debido a la conjunción o “intersección” entre varios sistemas de opresión (UNFPA, 2019), como el racismo, el clasismo y el machismo, entre otros, según sean las realidades de las personas pertenecientes a determinados grupos sociales.

El enfoque de interseccionalidad implica –entonces– que se trabajará bajo la concepción de que las personas viven identidades múltiples, las cuales derivan de relaciones sociales, historia y operación de las estructuras del poder. Asimismo, se entiende que las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea (Symington, 2009).

3.3.5 Enfoque Generacional

El enfoque generacional apunta al análisis en tiempo y espacio de las relaciones intrageneracionales (vivencias múltiples de una realidad de una

misma generación) e intergeneracionales (vivencia de una misma realidad de diferentes generaciones), en contextos históricos, sociales, económicos, políticos y culturales determinados. Esto lo hace tomando en cuenta los ciclos de vida, roles, acciones e imaginario-simbólico que la persona establece con sus entornos, la sociedad y sus instituciones (Consejo Nacional para la Igualdad Generacional, 2015) desde su individualidad y como parte de un colectivo.

3.3.6 Enfoque de Juventudes

El enfoque de juventudes considera la importancia de reconocer y visibilizar las identidades y autodeterminaciones de las personas jóvenes en una sociedad adultocéntrica, que perpetúa concepciones erróneas y estereotipadas de las personas en dicha etapa de la vida. Por esta razón, se apunta a que se debe visualizar a las personas jóvenes sin prejuicios y concepciones despectivas, paternalistas o utilitaristas, reivindicar su condición de personas con ciudadanía plena y como sujetos reales y efectivos de derechos, y garantizar la igualdad de género y su participación social y política (Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes, 2005).

3.3.7 Enfoque de Discapacidad

La discapacidad en Costa Rica se entiende desde la Ley 7600 (Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad) como “deficiencia física, mental o sensorial que limite sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo”. La Convención de los Derechos de

las Personas con Discapacidad adiciona que “... las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Asimismo, el enfoque de discapacidad considera que la discapacidad realmente no está en la persona, sino en el entorno, porque es el que limita significativamente el quehacer cotidiano de los individuos. De esta manera, la persona con discapacidad tiene los mismos derechos y deberes que el resto de la población, merece respeto y la facultad de poder ser tomada en cuenta en igualdad de condiciones, sin paradigmas asistencialistas que adjudican las problemáticas de una discapacidad únicamente a quien la vive.

3.3.8 Enfoque de Niñez y Adolescencia

Este enfoque se basa en que, según el Código de la Niñez y la Adolescencia, toda acción pública o privada concerniente a una persona menor de dieciocho años deberá considerar su interés superior para garantizar el respeto de sus derechos en un ambiente físico y mental sano, su pleno desarrollo personal y su debido acompañamiento. En este proceso, las personas intermediarias encargadas de la educación de los menores son determinantes.

De acuerdo con el PANI, el enfoque de derechos humanos de las personas menores de edad debe promover todas las acciones en el colectivo destinadas a evitar las posibles violaciones de derechos de estas personas,

así como actuar cuando se den. Asimismo, incentiva –en todos los campos – el desarrollo pleno de las personas menores de edad.

3.3.9 Enfoque de Vejez y Envejecimiento

El envejecimiento se reconoce como un proceso universal, heterogéneo, progresivo e irreversible, porque las personas lo viven en todas partes del mundo en diferentes contextos y cada quien lo experimenta distinto. Es un proceso individual, pero determinado por diversos elementos económicos, sociales y políticos.

Por ende, un envejecimiento exitoso se logra cuando se pueden tomar las medidas preventivas –de manera consciente o no– para el organismo, lo que permite vivir más y en mejores condiciones bio-psico-sociales.

Estas medidas preventivas no suponen la responsabilidad de una sola persona, sino que deben ser co-construidas con la multiplicidad de actores sociales. Esto no es posible si, además, no se deconstruye estereotipos y mitos sobre el envejecimiento y la vejez.

Generalmente, la vejez se ve perfilada como una etapa donde se condena a la exclusión e improductividad, la anulación e invisibilización de las sexualidades, la pérdida de la autonomía personal y libertades, entre otros. Esto se radicaliza en casos de personas con una discapacidad, orientaciones sexuales o identidades de género no heteronormadas y condición socioeconómica vulnerable, entre otros, no solo porque por esas razones se excluye, sino porque durante la vida las distintas formas de discriminación tienen efectos graves en la vejez. Por eso, el enfoque de

vejez y envejecimiento es necesario para ver realmente al ser humano de forma integral.

3.3.10 Enfoque de Diversidades

El enfoque de las diversidades surge del reconocimiento de que es necesario respetar y valorar que las personas son de etnias, grupos etarios, capacidades físicas y mentales, orientaciones sexuales, identidades/expresiones de género, creencias religiosas y orígenes, entre otros, distintos y que esa diversidad es positiva y hace crecer a la sociedad. Las diferencias no deben verse como un medio para generar otredades negativas, como sistemáticamente ha sucedido.

De igual manera, el enfoque de diversidades apunta a construir una nueva ética social que se basa en relaciones libres de discriminación, donde se reconocen y valoran las diferencias de forma positiva y no una justificación para excluir o colocar en un lugar inferior a una persona, en detrimento de su dignidad humana. Este enfoque busca promover la equivalencia humana y promover la igualdad no solo entre semejantes, sino entre diferentes.

3.4. Objetivos de la política

3.4.1 Objetivo General

Asegurar los derechos a la igualdad y la no discriminación, así como la promoción de derechos en toda instancia y proceso (interno y externo) del SEC.

3.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los procesos de desigualdad traducidos en discriminación, violencia y exclusión a los que se ven expuestos grupos poblacionales específicos desde acciones y decisiones del SEC tanto a lo interno y como a lo externo del sindicato.
- Promover acciones efectivas y sistemáticas que aseguren, desde el reconocimiento integral de la dignidad y el valor humano, la apreciación sensible e inclusión de todas las personas con consideración de sus realidades específicas.
- Garantizar un adecuado y progresivo nivel de cumplimiento del SEC con sus compromisos organizacionales con la inclusión y la no discriminación de todas las personas y los derechos humanos.

3.5. Ruta de acciones

Eje estratégico	Promoción y sensibilización sobre derechos humanos
Objetivo	Promover mecanismos que aseguren, desde el reconocimiento integral de la dignidad y el valor humano, la apreciación sensible de todas las personas y de sus realidades específicas.
Área de trabajo del SEC	Acciones para ejecutar

<p>Secretaría General</p>	<ul style="list-style-type: none">● Establecer como prioritario, dentro del ambiente organizacional, la apreciación sensible de todas las personas y sus realidades.● Desarrollar mecanismos para asegurar el más alto nivel posible de inclusión y su monitoreo y evaluación en todo nivel organizacional.● Realizar un proceso de inducción con el nuevo personal para promover una perspectiva de valoración integral e inclusiva.● Posicionar la inclusión y su perspectiva desde un enfoque de derechos humanos en todos los espacios de acción del SEC.	<p>Resultados esperados</p>
<p>Secretaría de Educación</p>	<ul style="list-style-type: none">● Educar de forma prioritaria sobre la apreciación sensible de todas las personas y sus realidades, por medio de las diferentes plataformas disponibles en el sindicato.	<p>Mejora en los procesos de sensibilización en derechos humanos en el SEC.</p> <p>Conformación del SEC como referente para los sindicatos en materia de DD. HH. e inclusión sin barreras discriminatorias.</p>

<p>Secretaría de la Juventud</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover acciones para la aprehensión sensible de las realidades de todas las personas afiliadas del SEC. 	<p>Mayor desarrollo de actividades tendientes a la sensibilización y capacitación de las personas que forman parte de todo el SEC, sin distinciones.</p>
<p>Secretaría de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover la aprehensión sensible de las realidades de todas las personas afiliadas del SEC, desde una perspectiva de género. 	<p>Incremento de la representatividad y participación de las personas jóvenes afiliadas, libre de toda discriminación.</p>
<p>Relaciones Públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar herramientas comunicacionales y actividades en fechas conmemorativas de las diferentes poblaciones inmersas en las dinámicas del SEC. ● Compartir a nivel organizacional recursos externos de comunicación que permitan el conocimiento crítico y actualización de los desafíos con respecto a la igualdad y la no discriminación entre las personas afiliadas al SEC. ● Hay que asegurar que en todas las plataformas de 	<p>Incremento de la representatividad y participación de las mujeres afiliadas, libre de toda discriminación.</p>

	<p>trabajo se promueva una visión de aprehensión sensible de las realidades de todas las personas afiliadas del SEC.</p>	
Tribunal de Elecciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover acciones y mayor participación de los grupos vulnerables no tradicionales del SEC en sus procesos de elección y representación. 	<p>Garantía de que los discursos y acciones del SEC sean sensibles y conscientes de las realidades múltiples de las personas y la importancia de respetar esa diversidad.</p>
Ética y Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover, junto con las instancias correspondientes, que toda persona afiliada conozca sobre las implicaciones disciplinarias de los actos discriminatorios. 	<p>Promoción de la participación política de poblaciones más vulnerables y discriminadas en los procesos electorales.</p>
Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover procesos que faciliten el apoyo financiero de actividades dirigidas al fomento de la aprehensión sensible de las realidades de todas las personas afiliadas del SEC. 	<p>Garantía de que el SEC sea un espacio seguro e inclusivo y que toda forma de discriminación será perseguida bajo el debido proceso.</p>
Secretaría de Asuntos	<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir los cambios normativos para la defensa 	<p>Inversión y manejo adecuado de los</p>

<p>Laborales y Legales</p>	<p>de derechos, para la sanción de incumplimiento y la garantía de derechos del sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informar sobre las implicaciones legales de la violación de derechos humanos en el ámbito laboral. 	<p>fondos en procesos de capacitación y sensibilización sobre derechos humanos.</p>
<p>Secretaría de Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Brindar el apoyo logístico necesario para actividades sobre derechos humanos en las mismas condiciones que con otros actos. ● Coordinar de manera efectiva con las diferentes instancias del SEC a nivel nacional la replicación de actividades por los derechos humanos. ● Desarrollar actividades sobre derechos humanos que reconozcan las particularidades de los diferentes tipos de discriminación que atentan contra la dignidad humana. 	<p>Capacitación y sensibilización sobre normativa y reglamentos que garanticen el respeto de los derechos humanos.</p>
<p>Eje estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo y seguimiento de acciones pro-derechos humanos 	<p>Visibilización del SEC como un espacio seguro para todas las personas, pero que –</p>

		además– desarrolla actividades de sensibilización.
Objetivo	Evaluar el nivel de cumplimiento del SEC con sus compromisos organizacionales con la inclusión y la no discriminación de todas las personas y los derechos humanos.	
Instancia del SEC encargada	Acciones para ejecutar	
Secretaría General	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover espacios de diálogo y debate con las diferentes secretarías para el conocimiento de las múltiples realidades y contextos que impiden el acceso a la igualdad de las personas afiliadas al SEC. ● Participar en espacios de discusión y análisis, a nivel externo e interno, para dar seguimiento al tipo de abordaje que se da sobre el derecho a la igualdad en el sindicato. ● Apoyar el proceso de actualización constante de esta política, a fin de que sean incorporados debates actuales con respecto a la 	Resultados esperados

	<p>consecución de la igualdad real, los derechos humanos y la no discriminación para todas las personas.</p> <ul style="list-style-type: none">● Monitorear los avances país en materia de DD. HH.● Garantizar la incorporación del enfoque en el discurso y accionar del SEC, tanto a lo interno como en las interrelaciones con actores clave y personas afiliadas.● Asegurar, junto con la Secretaría de Educación, la visibilización y el empoderamiento de jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, población LGBT, afrodescendientes, personas con discapacidades y otros grupos vulnerables en los procesos de representatividad del SEC, de forma sostenida.	
Secretaría de Educación	<ul style="list-style-type: none">● Incluir en las propuestas presupuestarias, partidas para procesos de capacitación periódicos al personal administrativo y las personas afiliadas del SEC, con el objetivo de sensibilizar sobre las vulnerabilidades, derechos y	Rendiciones de cuentas anuales sobre el estado y avances de la política.

	<p>necesidades de las personas sin discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar, como parte del trabajo profesional de capacitación y formación con personas afiliadas, la evaluación de la aplicación de la no discriminación y la inclusión. ● Promover procesos de inducción de nuevas personas colaboradoras del SEC que incluyan sensibilización para la no discriminación y el respeto de los derechos humanos. ● Asegurar, junto con la Secretaría General, la visibilización y el empoderamiento de jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, población LGBT, afrodescendientes, personas con discapacidades y otros grupos vulnerables en los procesos de formación del SEC. 	<p>Acciones preventivas y de cambio como resultado de las evaluaciones y monitoreo para velar por la progresividad en DD. HH. de la política y sus objetivos y la congruencia con el cuerpo normativo pro DD. HH. del país.</p>
<p>Secretaría de la Juventud</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dar seguimiento a la inclusión de los compromisos de la política y el enfoque de derechos humanos en todos los espacios de acción. 	<p>Procesos de sensibilización constantes e integrales en el SEC.</p>

<p>Secretaría de la Mujer</p>	<ul style="list-style-type: none">● Dar seguimiento a la inclusión de los compromisos de la política y el enfoque de derechos humanos en todos los espacios de acción.	<p>Promoción y realimentación desde el área de juventudes sobre la política de DD. HH.</p>
<p>Relaciones Públicas</p>	<ul style="list-style-type: none">● Desarrollar procesos de comunicación inclusivos y que posicionen su necesidad de concreción a nivel externo.● Generar recursos periódicamente para la comunicación interna y externa que promuevan la sensibilización con respecto a la realidad de todas las personas y sus realidades.● Generar alianzas claves con otras organizaciones e instituciones que permitan fortalecer la capacidad de lectura del SEC con respecto a los desafíos vinculados con la igualdad y no discriminación.● Garantizar la incorporación del enfoque en todo discurso y accionar del SEC, tanto a lo interno como en las interrelaciones con actores clave y personas afiliadas.	<p>Promoción y retroalimentación desde el área de juventudes sobre la política de DD. HH.</p>

	<ul style="list-style-type: none">● Promover y dar seguimiento a la construcción de entornos seguros y libres de discriminación a lo interno del SEC.	
Tribunal de Elecciones	<ul style="list-style-type: none">● Monitorear la inclusión del enfoque de derechos humanos en todos los espacios de acción del tribunal.● Promocionar la participación de grupos vulnerables en los procesos internos de elección del SEC.	<p>Constancia y garantía del uso de un discurso organizacional pro-derechos humanos sin distinciones.</p> <p>Compromiso efectivo de cero tolerancia y reacción ante discursos contrarios a los compromisos de la política y por los derechos humanos.</p> <p>Fortalecimiento de acciones pro-derechos con actores claves.</p>

<p>Ética y Disciplina</p>	<ul style="list-style-type: none">● Asegurar la inclusión y su perspectiva desde un enfoque de derechos humanos en todos los espacios de acción.● Construir mecanismos y procedimientos efectivos para gestionar denuncias por discriminación de cualquier persona afiliada al SEC.● Verificar y garantizar la efectividad de los mecanismos y procedimientos para gestionar denuncias por discriminación de cualquier persona afiliada al SEC.	<p>Consolidación de acciones inclusivas de poblaciones vulnerables en los procesos electorales del SEC.</p> <p>Prevención y reacción ante acciones que limiten la participación política de una persona en razón de su edad, condición socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen o cualquier otro elemento de su humanidad que sea utilizado</p>
---------------------------	---	--

Política de Derechos Humanos

		para discriminarla.
Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar y monitorear el uso de recursos económicos destinados a la sensibilización y capacitación con respecto a las realidades de todas las personas y DD. HH. ● Garantizar la eliminación y modificación de cualquier criterio financiero-contable que promueva la diferenciación motivada por género, etnia, edad, orientación sexual, identidad de género y origen, entre otras. 	Aseguramiento de cero tolerancia de prácticas discriminatorias en el marco de la ética y disciplina que toda persona afiliada al SEC debe cumplir.
Secretaría de Asuntos Laborales y Legales	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantener una evaluación periódica que garantice el cumplimiento de sus compromisos con esta política. 	Garantía de la disposición de recursos para cumplir los objetivos de la política de forma efectiva y transparente.
Secretaría de Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyar en el monitoreo y evaluación a las secretarías considerando su apoyo en la planificación y organización de actividades. 	Erradicación de cualquier normativa que implique o valide

		un acto discriminatorio.
Fiscalía	<ul style="list-style-type: none">• Monitorear el cumplimiento de los objetivos y acciones de esta política con todas las secretarías.	Apoyo en seguimiento y evaluación.
	<ul style="list-style-type: none">•	

4. Mecanismos de Monitoreo y Evaluación de la Política

A. Monitoreo: Las acciones por los derechos humanos requieren compromisos reales para asegurar la inclusividad y no violencia. Por lo tanto, es necesario que en ese proceso se dé constante monitoreo para identificar e incidir sobre aquellas acciones que han tenido efectos positivos y las que podrían mejorarse, así como los avances y rezagos en el cumplimiento del plan de acción para lograr los objetivos de la política.

Para el seguimiento de la política, la Secretaría General recibirá de cada secretaría (Secretaría de Juventud, Secretaría de Género, Finanzas...), de forma semestral, un informe detallado del cumplimiento de las acciones que les corresponden. A partir de esa rendición de cuentas, la secretaría elaborará y dará a conocer un informe final sobre la implementación de la política.

B. Evaluación: Los mecanismos de evaluación pretenden propiciar información que ayude a tomar decisiones acertadas para mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planteados, de manera pertinente y con eficacia.

La evaluación será llevada a cabo en períodos no mayores a dos años, según las metas que se establecen en el Plan de Acción. Esta evaluación se fundamentará en los criterios de pertinencia y eficacia, por lo que la Secretaría General aplicará técnicas como grupos focales, entrevistas, cuestionarios y considerará los insumos de los informes de monitoreo y de la normativa de derechos humanos.

Para analizar la pertinencia de lo realizado y por realizar, a partir de la información obtenida, la Secretaría General deberá valorar la medida en que los objetivos y el diseño siguen siendo adecuados aun cuando haya cambiado el entorno de la intervención. En cuanto a la eficacia, la Secretaría General deberá medir los resultados alcanzados con las metas propuestas.

5. Referencias

Normativa Interna del SEC

Secretaría de Género. (2015). *Política de Igualdad y equidad de género – SEC*.

Secretaría de la Juventud. (2018). *Política Juventud – SEC*.

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense (SEC). (2017). *Política de las personas jubiladas y pensionadas afiliadas al SEC*.

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense (SEC). *Código de ética y disciplina*.

Normativa nacional e internacional

Asamblea Legislativa. (11 de diciembre de 1997). Código Niñez y Adolescencia. Ley 7739. *Diario Oficial La Gaceta* (Costa Rica).

Asamblea Legislativa. (10 de agosto de 2005). Convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes. Ley 8612. *Diario Oficial La Gaceta* (Costa Rica).

Otras referencias

Consejo Nacional para la Igualdad Generacional. (2015). *Socialización de los resultados sobre las competencias del CNII. Análisis de presencia institucional en territorio*. CNII-SENPLADES. Recuperado de

https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/modelo_gestion_relacionam_cnii2017.pdf

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2019). *Marco de referencia para el abordaje de la población LGBTI+ en la producción y divulgación de las estadísticas oficiales*. UNFPA e INEC.

https://costarica.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Marco-LGBTIweb%20%281%29_0.pdf;-

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

ONU Mujeres. (s.f). *Incorporación de la perspectiva de género*. ONU. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense (SEC). (2021). *Percepciones sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo: Una visión desde las mujeres del sector educación*.

Symington, A. (2009). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Recuperado de: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_avid_interseccionalidad.pdf



es
Bueno
ser
SEC



Internacional de la Educación
AMÉRICA LATINA

ISBN: 978-9930-557-10-5



9 789930 557105