

	ICICOR COSTA RICA S.A.		
	Código	D-POL-PIEG-NO_DISC	
	Título:	Política de Equidad de Género y No discriminación	Versión:00
	Elaborado por: Control de Documentos	Aprobado por: Gerencia General	Rige a partir de: Febrero, 2023

JUSTIFICACIÓN

Costa Rica ha suscrito responsabilidades y obligaciones con diversos instrumentos jurídicos y políticos de carácter internacional, regional y nacional que garantizan la obligación al cumplimiento de la igualdad efectiva y no discriminación de mujeres y hombres en el disfrute de todos los derechos humanos, económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

A nivel empresarial, trabajar para construir equidad entre mujeres y hombres conlleva necesariamente al fortalecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial, a fin de integrar la perspectiva de género en los procesos internos de la organización y propiciar un cambio que se refleje en la empresa, en la vida de cada colaborador y en la sociedad.

ICICOR reconoce la importancia de propiciar relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en concordancia con nuestro valor empresarial de Responsabilidad Social.

Como empresa de servicios, ICICOR comprende que cualquier tipo de relación se cimienta en el respeto por los derechos humanos. Accionar de esta forma agrega valor porque permite aprovechar talentos, utilizar mejor los recursos, llevar a mejores resultados sociales, impulsar un mayor crecimiento económico y fortalecer los ideales de paz y democracia de la sociedad costarricense.

Este documento define los lineamientos en materia de equidad de género y no discriminación que ICICOR se compromete a integrar en su estrategia, procesos y operación, para asegurar que las mujeres y los hombres que laboran en nuestra organización cuenten con igualdad de oportunidades y de trato.

ALCANCE

- Esta política establece el compromiso de ICICOR con la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad en nuestra empresa y su cadena de valor.
- Es aplicable a todos nuestros empleados y proveedores, independientemente del país en que operemos.
- Esta política es aplicable en los procesos de contratación de personal y gestión de proveedores y socios comerciales.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política artículos N°48 y N°7
- Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, Agenda 2030. Objetivo ODS 5 sobre igualdad entre los géneros.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (CEDAW) y Votos 3435-1992 y 5345-2002 de la Sala Constitucional.

	ICICOR COSTA RICA S.A.		
	Código	D-POL-PIEG-NO_DISC	
	Título:	Política de Equidad de Género y No discriminación	Versión:00
	Elaborado por: Control de Documentos	Aprobado por: Gerencia General	Rige a partir de: Febrero, 2023

- Ley No. 7801 (1998) del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Ley para la Formulación e Impulso de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género(PIEG)
- Ley No. 10211. Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.
- Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030 N° 41115 MP-MCM
- Ley No. 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas.

OBJETIVO

El objetivo de la Política de Equidad de Género y No Discriminación es establecer los lineamientos para transversalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación en los ámbitos de competencia y acción de ICICOR, a fin de garantizar la prevención y eliminación de todo acto de inequidad, discriminación o violencia.

LINEAMIENTOS



1 No Discriminación

ICICOR rechaza y sanciona cualquier forma de discriminación por las siguientes causas, sin limitarse a: sexo, expresión de género, edad, origen étnico o geográfico, creencias religiosas, orientación sexual.

En caso de que alguna persona considere que su situación o la alguna persona a su alrededor se está viendo perjudicada por estas causas, motivamos a comunicarlo por los siguientes medios:

- Comunicación directa con la jefatura inmediata
- Comunicación anónima en Buzón de Sugerencias



2 Procesos de Contratación

ICICOR promueve la consideración de competencias individuales por sobre otros criterios al contratar personal. No se investiga o utilizan criterios de selección como: edad u origen geográfico, orientación sexual, estado civil o de pareja, hijos (as) actuales o futuros, condición de embarazo, afiliación política o religiosa, condiciones de salud no pertinentes para el tipo de puesto que ejercerá la persona.

Previo a la entrevista, informamos al candidato sobre nuestras políticas de no discriminación y de enfoque en las

	ICICOR COSTA RICA S.A.		
	Código	D-POL-PIEG-NO_DISC	
	Título:	Política de Equidad de Género y No discriminación	Versión:00
	Elaborado por: Control de Documentos	Aprobado por: Gerencia General	Rige a partir de: Febrero, 2023

competencias y aclaramos que no se profundiza en aspectos del ámbito privado durante la entrevista.



3 Desarrollo y Formación

Promovemos el desarrollo personal y profesional de mujeres y hombres:

- Se autorizan permisos para que quienes se encuentren cursando estudios técnicos o universitarios puedan atender sus horarios de clases.
- La mayoría de las capacitaciones se calendarizan dentro del horario de trabajo.
- Procuramos que mujeres y hombres adquieran experiencia en proyectos que les generarán aprendizaje.



4 Igualdad Salarial

ICICOR integra en la política de retribución salarial el concepto "aporte de valor" del trabajo que aplica tanto para personas en un mismo puesto, como para puestos diferentes que coincidan en el aporte de valor. Esto implica tener en cuenta tanto la equidad -reconociendo las diferencias individuales-, como la igualdad -asegurando que no exista discriminación y que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, disminuyendo de esa forma la posibilidad de sesgos o discriminación salarial.

Dado que los salarios de nuestra planilla sobrepasan el mínimo establecido por el Código de Trabajo, periódicamente se analiza la retribución salarial de cada puesto para realizar los ajustes necesarios.



5 Licencias parentales

En cumplimiento a la normativa vigente en esta materia y específicamente en lo dispuesto en la Ley N° 10211, "Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad", ICICOR se rige por los siguientes artículos para el otorgamiento de las licencias parentales por nacimiento o adopción de un hijo (a):

- Licencia de maternidad: la colaboradora embarazada gozará de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a este (Artículo 95).

	ICICOR COSTA RICA S.A.		
	Código	D-POL-PIEG-NO_DISC	
	Título:	Política de Equidad de Género y No discriminación	Versión:00
	Elaborado por: Control de Documentos	Aprobado por: Gerencia General	Rige a partir de: Febrero, 2023

- Periodo de lactancia: los tres meses de licencia por maternidad se consideran como período mínimo de lactancia que podrá ser prorrogado por prescripción médica. Durante este periodo se brinda a la madre una hora al día para amamantar al su hijo o hija en un horario acordado entre ella y la empresa (Artículo 96)
- Licencia por paternidad: a los padres se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija (Artículo 95, inciso "b")

El tiempo otorgado por licencia parental es tiempo remunerado.



6 Equilibrio personal y familiar

Los compromisos familiares, las prioridades laborales, la salud y el ocio son aspectos que cada colaborador considera de forma diferente para definir el equilibrio ideal entre su vida laboral y personal.

ICICOR favorece que sus colaboradores logren un balance entre sus responsabilidades con la empresa, la familia y su vida personal. Para ello se han establecido acciones como:

- Se trabaja principalmente por objetivos, esto nos permite negociar el horario de la jornada para beneficiar al colaborador.
- La modalidad de trabajo en ICICOR es presencial, no obstante, en casos particulares y para los puestos o tareas para los que es viable, ofrecemos la modalidad 100% teletrabajo o modalidad híbrida.
- Se revisan periódicamente las cargas de trabajo con el fin de prevenir sobrecarga laboral ya que esto influye en el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los colaboradores y en su motivación intrínseca hacia el trabajo.



7 Comunicación Inclusiva

ICICOR vigila que toda comunicación a lo interno y externo de la empresa se realice con lenguaje inclusivo. Siendo un eje transversal, nuestra organización procura:

- Que todo material de comunicación se revise para resguardar el contenido de estereotipos negativos de género.

	ICICOR COSTA RICA S.A.		
	Código	D-POL-PIEG-NO_DISC	
	Título:	Política de Equidad de Género y No discriminación	Versión:00
	Elaborado por: Control de Documentos	Aprobado por: Gerencia General	Rige a partir de: Febrero, 2023

- Que en los procesos de reclutamiento se utilice lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de puestos y durante las entrevistas de candidatos.
- Evitar estereotipos negativos y promover roles no tradicionales.



8 Salud y Seguridad en el Trabajo

ICICOR reafirma su compromiso con el artículo 282 del Código de Trabajo, su reglamento, así como los lineamientos que dicte el Consejo de Salud Ocupacional CSO del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS en esta materia. Esta normativa confiere al empleador la responsabilidad de brindar un lugar de trabajo que reúna las condiciones para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores.

En este ámbito, ICICOR toma acciones para prevenir daños y deterioro de la salud y para garantizar la seguridad dentro de la empresa y promoverla en las actividades que el personal realiza fuera de ésta.

Se implementan medidas para mantener el mayor nivel de bienestar en el ámbito físico y psicológico de todas las personas, reduciendo al mínimo los incidentes de trabajo y los riesgos que los originan.

Nos responsabilizamos de proveer un ambiente sano y seguro de trabajo y contamos con una brigada de emergencias, un Plan de Emergencias y un contrato de servicio de emergencias médicas.



9 Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

ICICOR, con fundamento en los artículos 5 y 42 de la Ley 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas, declara rechazo total a este tipo de violencia mediante las siguientes acciones:

- Trabajar en la prevención del hostigamiento sexual, garantizando la protección de la privacidad e intimidad de las personas colaboradoras.
- Integrar este riesgo psicosocial en el Plan de Salud Ocupacional para favorecer un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto.
- Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las

	ICICOR COSTA RICA S.A.		
	Código	D-POL-PIEG-NO_DISC	
	Título:	Política de Equidad de Género y No discriminación	Versión:00
	Elaborado por: Control de Documentos	Aprobado por: Gerencia General	Rige a partir de: Febrero, 2023

condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.

- Difundir información de forma periódica que contribuya a identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y promover los canales (buzón físico interno anónimo, Comisión de Salud Ocupacional) para la atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar estos casos.
 - Poner a disposición de las personas colaboradoras los formatos para la presentación de las quejas o denuncias y la información básica del procedimiento.
 - En caso de que presente alguna denuncia, proteger a la persona denunciante e investigar de forma expedita los hechos.
 - De determinarse la responsabilidad, imponer al hostigador u hostigadora las sanciones que la empresa puede aplicar conforme al régimen disciplinario del Código de Trabajo y la Ley 7476.
-