I. OBJETIVO

Prevenir y sancionar toda forma de discriminación debido a edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, identidad de género, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y cualquier condición análoga, dentro de la empresa, promoviendo el respeto y la tolerancia como valores fundamentales que garantizan un sano ambiente de trabajo.

II. ALCANCE:

Esta política aplica para todo trabajador de la empresa.

III. RESPONSABILIDADES:

Cada jefe inmediato es responsable de velar por que no se generen acciones de discriminación en el departamento a cargo.

Todo trabajador es responsable de informar a la Oficina de Gestión del Talento cuando sea testigo de este tipo de acciones.

IV. DEFINICIONES:

1. **Discriminación.** Se entiende como una conducta que manifieste o insinúe el menosprecio, prejuicio o maltrato hacia otra persona o grupo de personas, con la intención de crear un sentimiento de intimidación o inferioridad en forma hostil u ofensiva, de manera directa o indirecta. Asimismo, se entenderá como discriminación, la negación de beneficios, derechos u oportunidad de empleo, la aplicación de medidas desiguales o cualquier otra manifestación de las reguladas en la presente política. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación, al tenor del Convenio 111 de la OIT.
2. **Identidad de género**. Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Sugiere la percepción que un individuo tiene sobre sí mismo.

3. **Representante patronal.** De conformidad con el artículo #5 del Código de Trabajo, se entiende como representante patronal todo aquel trabajador que ostente el puesto de director, gerente, administrador, supervisor, o cualquier otro similar, en el tanto ejerza funciones de dirección y administración a nombre de La Empresa

V. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Sección I. Igualdad en los Procesos de Reclutamiento y Selección

Artículo primero: Las personas encargadas del proceso de reclutamiento y selección, sea la Oficina de Gestión del Talento o los trabajadores quienes participen en la búsqueda y selección de los nuevos trabajadores, deberán velar por que la selección de candidatos se haga respetando el derecho de igualdad, evitando cualquier forma de discriminación. Adicionalmente, La Empresa procurará que todo el material de apoyo que los oferentes utilicen en este proceso se encuentre adecuado a la presente política.

Artículo segundo: En el proceso de reclutamiento y selección, La Empresa no recopilará información relacionada con edad, etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad o lugar de residencia.

En el caso de que el entrevistado entregue dicha información voluntariamente, está expresamente prohibido condicionar la contratación a esta información.

Artículo tercero: Identidad de género en el proceso de reclutamiento: Durante todo el proceso de reclutamiento, la persona postulante será tratado con el nombre y género que considera lo determina. La Empresa no tomará en consideración las diferencias que llegaran a existir de un postulante entre su identidad de género, su cédula de identidad oficial y condición física.

Sección II. Igualdad durante la relación laboral

Artículo cuarto: Es responsabilidad de La Empresa el garantizar un ambiente de trabajo libre de toda forma de discriminación, tomando todas las medidas necesarias, dentro del marco del ordenamiento jurídico, para prevenir y sancionar actos de discriminación a lo interno. Para lo anterior, se insta a todos los trabajadores a que acudan a la Oficina de Gestión del Talento de La Empresa, en caso de percibir o considerar ser víctimas de cualquier acto discriminatorio.

Artículo quinto: Todo trabajador de La Empresa se encuentra sujeto a una prohibición absoluta de incurrir en actos discriminatorios en contra de otra persona o grupos de personas.

Artículo sexto: La Empresa, a través de sus representantes patronales, procurará tomar decisiones en temas laborales en un marco de igualdad y objetividad.

Artículo sétimo: La Empresa procurará que en la aplicación de toda medida disciplinaria se utilice como base únicamente en criterios objetivos, como lo son la gravedad de la falta, la reincidencia o no del trabajador, el historial disciplinario, el daño ocasionado, las disposiciones del Código de Trabajo y la jurisprudencia emanada por los tribunales de justicia de Costa Rica sobre estos temas.

Artículo octavo: La empresa procurará la igualdad en los procesos que involucren al personal, velando que se apliquen criterios objetivos y libres de cualquier tinte discriminatorio.

Artículo noveno: Si un trabajador presencia un acto o patrón de discriminación en contra de otro trabajador de la compañía, deberá de informar a su superior directo o, en su defecto, a la Oficina de Gestión del Talento de La Empresa, para que se tomen las medidas necesarias.

Sección III

Del Procedimiento

Artículo décimo: Todo colaborador, tiene derecho a denunciar actos de discriminación, sin sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo. Así mismo es obligación de La Empresa, a través de la Dirección de Gestión de Talento, recibir la denuncia y cumplir con los procedimientos establecidos para tales efectos.

Artículo décimo primero: La persona que sienta invadida su esfera personal y/o laboral y que desee denunciar por discriminación a una persona, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el Departamento de Gestión de Talento de la empresa, Supervisor Inmediato, Supervisor inmediato del Supervisor o Dirección General. En el mismo acto debe ofrecer toda la prueba que considere oportuna.

En caso de presentarse la denuncia de forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante.

Artículo 17: La Dirección de Gestión de Talento de la empresa, una vez recibida la denuncia y dentro del plazo de dos días hábiles, trasladará la denuncia a la Comisión Investigadora. En caso de que la denuncia involucre a algún miembro de la Comisión Investigadora, se solicitará al miembro involucrado, que se abstenga de participar dentro de la Comisión y se nombrará al reemplazo correspondiente.

La Comisión Investigadora es el órgano encargado de tramitar las denuncias vigentes en **La Empresa.** Será conformada por personal de **La Empresa** y será presidida por el encargado de Gestión de Talento

Artículo 18: Una vez instaurado el órgano director del procedimiento, dentro de un plazo máximo de tres días hábiles notificará al denunciado de la existencia de una denuncia en su contra, otorgándole un plazo prudencial de 2 a 3 días hábiles para que conteste por escrito la denuncia presentada y a la vez ofrezca la prueba de descargo que estime pertinente.

Artículo 19: El órgano director del procedimiento podrá determinar, mediante resolución fundamentada, la instauración de alguna medida cautelar, en aras de proteger la integridad laboral, moral o psicológica de la persona denunciante.

Artículo 20: Una vez vencido el plazo otorgado al denunciante para referirse a los hechos que motivan la denuncia, el órgano competente procederá a determinar una fecha, hora y lugar para la realización de la audiencia oral y privada de recepción de la prueba testimonial, la cual debe ser notificada a ambas partes. A excepción de que se trate de personas ajenas a la empresa, el órgano competente se encargará de notificar de la misma a los testigos ofrecidos por las partes.

Artículo 21: Durante la audiencia de recepción de pruebas, ambas partes tendrán la oportunidad de manifestarse, así como de realizar las preguntas que estimen pertinentes a los testigos, misma facultad con la cual contarán el o los miembros del órgano competente. La audiencia será grabada y a las partes se les otorgará acceso a la misma.

Artículo 22: Las partes tendrán un plazo de 3 días hábiles para para presentar las conclusiones que estimen pertinentes, lo cual no interrumpe o atrasa el plazo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 23: Concluida la audiencia de recepción de prueba testimonial, el órgano encargado de dirigir el procedimiento resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, el órgano encargado rendirá un informe a la Dirección de Gestión de Talento de la Empresa recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

- Si la persona denunciada fuera un colaborador, se procederá a imponer las sanciones que correspondan en atención a la gravedad de la falta, y de conformidad con la Legislación Laboral vigente.
- Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 24: Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas por las presuntas faltas denunciadas, y únicamente podrán ser sancionadas disciplinariamente por faltas contra las obligaciones laborales.

Artículo 25: Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia.

Artículo 26: Una vez que se haya cerrado la investigación en la empresa, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.Sección IV

Incumplimiento de la política.

Artículo décimo: Causal de despido: De conformidad con las disposiciones del artículo 410 del Código de Trabajo, vigente al 25 de julio de 2017, todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones incurra en actos de discriminación en contravención de la legislación vigente, incurrirá en una falta grave en los términos del artículo 81, inciso l) del Código de Trabajo.

IV. ANEXOS

Legislación laboral vigente, Convenio 111 de la OIT, artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica y artículos 71 y 404 del Código de Trabajo.

V. CONTROL DE CAMBIO:

VERSIÓN	RESUMEN DEL CAMBIO
02	Actualización por vencimiento y cambio a la versión 03 del F-SOp-CAL-01.01