



## Política de Derechos Humanos del Grupo INS



## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

### 1. Referencias.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
- Principios Rectores sobre las empresas y Derechos Humanos de la Organización Naciones Unidas (ONU).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, CR.
- Constitución Política de Costa Rica.
- Ley 7499. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem Do Pará”.
- Ley N° 7600: Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento.
- Ley N° 8862: Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento.
- Ley N° 9171: Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD).
- Decreto Ejecutivo No. 38999 Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGTBI.
- Directriz N° 025-P Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa.
- Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) INAMU.
- Norma INTE G38:2015 Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral.
- Código de Trabajo
- Código de Ética y Conducta del Grupo INS.
- Código de Gobierno Corporativo.
- Convención Colectiva de Trabajo INS.
- Política de Sostenibilidad del Grupo INS.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Decreto Ejecutivo N° 34399-S del 12 de febrero de 2008 "Declaratoria oficial del día 17 de mayo de cada año día nacional contra la homofobia, la lesbofobia, y la transfobia"

### 2. Propósito.

Establecer los lineamientos generales para consolidar una cultura corporativa inclusiva e igualitaria, respetuosa de los derechos humanos, que promueva la erradicación de todo tipo de discriminación, implementando programas de formación sobre temas relacionados.

Esta política se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los acuerdos internacionales suscritos por Costa Rica, los Principios Rectores de la ONU y la legislación nacional aplicable en la materia. Asimismo, internamente se alinea con la Política

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

de Sostenibilidad del Grupo INS, el Código de Ética y Conducta del Grupo INS, el Código de Gobierno Corporativo y la Convención Colectiva de Trabajo del INS.

### 3. Glosario.

Para orientar el marco de acción de la presente Política, se detallan las principales definiciones:

**Cadena de Valor:** distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades relacionadas con la gestión del Grupo INS, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.

**Debida diligencia:** proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos.

**Derechos Humanos:** derecho inherente a todos los seres humanos, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

**Discriminación:** trato desigualitario basado en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

**Diversidad:** deber de respetar los derechos y las libertades fundamentales en particular de aquellas personas que están en una condición de vulnerabilidad.

**Equidad:** todos aquellos mecanismos que permiten la igualdad de participación en su medio organizacional.

**Género:** responde a una construcción social y cultural, que deposita sobre los hombres y las mujeres una serie de roles y características diferenciadas, en función de lo que se ha definido en determinados lugares y épocas como masculino y femenino.

**Grupos en condición de vulnerabilidad:** persona o grupo de personas se encuentra en condición de vulnerabilidad, cuando su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en una situación de riesgo, no está desarrollada o se encuentra limitada por circunstancias diversas para ejecutar con plenitud los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. Dentro de estos grupos podemos citar las personas con algún tipo de discapacidad, la población LGBTIQ+, así como las mujeres y los hombres que sufran algún tipo de discriminación perjudicial, fundada en consideraciones raciales, de género, orientación

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

sexual, edad, religión, estado civil, opinión pública, origen social, condición de salud o situación económica.

**Igualdad:** principio jurídico que establece, con fundamento en la Constitución Política, el derecho de toda persona de ser tratada igual ante la ley, así como la imposibilidad de practicar en su contra discriminación alguna contraria a su dignidad humana, fundada por ejemplo en sus condiciones de: sexo, género, religión, estatus migratorio, edad, discapacidad, etnia, entre otros.

**Inclusión:** asegurar que todas las personas sin distinción puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno.

**Partes interesadas:** grupos, organizaciones o personas que tienen uno o más intereses relacionados con las decisiones y actividades del Grupo INS.

**Principio de No Discriminación:** ejercicio libre y pleno de los derechos por parte de toda persona sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

### 4. Alcance.

La presente política es de acatamiento obligatorio para todo el personal del Grupo INS, así como su cadena de valor, incluyendo cualquier relación política, contractual, laboral, económica o de otra índole, mediante la cual se tenga la capacidad de impactar a las partes interesadas.

### 5. Gobernanza.

La toma de decisiones sobre los aspectos que regula la presente política, le corresponderá a:

#### 5.1 Junta Directiva del INS:

- a) Aprobar y velar por la presente política.
- b) Promover y velar por el desarrollo de una cultura basada en el respeto de los Derechos Humanos en el Grupo INS.
- c) Vigilar que las acciones de la Gerencia General en materia de Derechos Humanos sean consistentes con la normativa externa e interna.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

### 5.2 Juntas Directivas del Grupo INS:

- a) Adoptar y velar por el cumplimiento la presente Política.
- b) Promover el desarrollo de mejores prácticas, así como una cultura basada en el respeto de los Derechos Humanos en el Grupo INS.
- c) Velar por la existencia de mecanismos que fomenten el respeto por los Derechos Humanos de acuerdo con la normativa externa e interna.

### 5.3 Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo:

- a) Apoyar la gestión en materia de Derechos Humanos en el Grupo INS según su ámbito de competencia.

### 5.4 Alta Gerencia del Grupo INS:

- a) Hacer cumplir la presente Política y velar por que se ejecuten las acciones correspondientes.
- b) Apoyar la disponibilidad de recursos materiales y humanos para su gestión.
- c) Promover el cumplimiento de mejores prácticas para prevenir, evitar y sancionar cualquier falta.
- d) Velar que se cumpla con el procedimiento establecido para la atención de denuncias, durante la recepción, investigación, admisibilidad y resultado final de la investigación preliminar.

### 5.5 Jefaturas y Líderes del Grupo INS:

- a) Adoptar y hacer cumplir la presente política.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para gestionar acciones u omisiones lesivas de los Derechos Humanos.
- c) Promover la disminución de brechas y el respeto por los Derechos Humanos.
- d) Divulgar la presente Política al personal a su cargo e involucrado en su aplicación.

### 5.6 Instancias responsables de la gestión de la defensa del consumidor:

- a) Gestionar la atención de las denuncias (quejas y/o reclamaciones) según corresponda.

### 5.7 Instancias responsables de la gestión del talento en el Grupo INS:

- a) Promover la cultura y la promoción de los Derechos Humanos, mediante los canales internos dispuestos.
- b) Velar porque los procesos estén en apego a los Principios Rectores en Derechos Humanos.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

- c) Presentar el plan de trabajo anual al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo, las acciones para promover y fortalecer el respeto hacia los derechos humanos. Este plan debe contener las acciones propuestas por el Comité de Apoyo de debida diligencia al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo y el Comité de Apoyo sobre Accesibilidad y Discapacidad.
- d) Presentar informes semestrales al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo, sobre el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual y las acciones realizadas en derechos humanos.
- e) Gestionar de forma diligente y confidencial toda denuncia por acciones u omisiones lesivas de los Derechos Humanos, conforme se estipula en el proceso genérico reusable "Recepción de denuncias mediante plataforma "Canal de denuncias".
- f) Coordinar con el "Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo", programas de capacitación sobre temas relacionados que impacten en la cultura organizacional.

### 5.8 Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa:

- a) Recibir, tramitar las denuncias y realizar una investigación imparcial y objetiva del contenido, brindando medidas protectoras y monitoreo efectivos y oportunos para el denunciante y testigos.
- b) Capacitar en el entendimiento de la política y de la normativa conexas de Derechos Humanos.

## 6. Enunciados.

El Grupo INS debe cumplir con los siguientes enunciados, los cuales se emiten en cumplimiento del ordenamiento jurídico:

### 6.1. Compromisos Generales:

- a) Actuar con la debida diligencia para prevenir, mitigar y/o reparar, actos contrarios a los Derechos Humanos, que puedan derivarse de las operaciones y afectar al personal y/o partes interesadas.
- b) Promover y respetar los derechos humanos, los valores éticos, la igualdad, la equidad, el principio de no discriminación y el reconocimiento de la diversidad humana, enfocados en el reconocimiento de la dignidad humana.
- c) Considerar el respeto y la promoción de los derechos humanos como criterio fundamental en la toma de decisiones del negocio.
- d) Promover la igualdad de oportunidades y de participación; así como el acceso al empleo a partir de protocolos que eviten condiciones discriminatorias.
- e) Respetar los derechos fundamentales y establecer relaciones colaborativas y respetuosas con nuestras partes interesadas.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

- f) Impulsar acciones enfocadas en las mejores prácticas para la gestión de los riesgos sociales.
- g) Promover que todas las personas, gocen de las mismas oportunidades para ingresar y/o desarrollarse en el Grupo INS, reconociendo los principios de diversidad, igualdad, equidad e inclusión.
- h) Implementar acciones que permitan gestionar de forma proactiva los riesgos reales y potenciales en materia de derechos humanos.
- i) Las denuncias que se reciban en las instancias de las Empresas del Grupo INS deben ser atendidas de forma diligente y confidencial de conformidad con lo establecido en el Código de Ética y Conducta del Grupo INS y en el Programa Prevención del Fraude y Corrupción del Grupo INS”.

### 6.2. Compromisos con las Personas:

- a) Ofrecer al personal y demás partes interesadas un entorno digno, respetuoso y en igualdad de oportunidades, reconociendo la diversidad del ser humano y su derecho al desarrollo pleno, fomentando espacios de trabajo seguros, saludables, inclusivos y libres de cualquier tipo de violencia y/o discriminación.
- b) Impulsar las mejores prácticas en cuanto a salud, seguridad y bienestar físico de las personas, brindándoles un entorno laboral sano y seguro.
- c) Impulsar programas de capacitación y/o sensibilización al personal del Grupo INS y partes interesadas sobre temas relacionados con derechos humanos.
- d) Promover el balance entre la vida personal y laboral en cumplimiento con su derecho al descanso y la normativa aplicable.
- e) Reconocer el derecho del personal del Grupo INS para formar sindicatos u órganos de representación y afiliación, fomentando el respeto a la libertad de opinión, la negociación colectiva y la protección para quienes les representen, conforme la legislación laboral aplicable.

### 6.3. Compromisos con las partes interesadas:

- a) Evitar prácticas que afecten la dignidad humana, velando porque no exista trato desigualitario basado en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición social.
- b) Difundir, promover y fomentar la adopción de esta Política entre los proveedores y contratistas del Grupo INS.
- c) Promover alianzas con instituciones públicas y entes privados para la implementación de esta política.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

### 7. Comités de Apoyo.

El Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo, contará con la colaboración, de los siguientes comités:

#### 7.1. Comité de Apoyo de debida diligencia al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo:

##### a) Objetivo:

Apoyar al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS, cuando lo requiera, en la operativización del plan de trabajo del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos.

##### b) Integración:

Se constituye el Comité de Apoyo el cual estará integrado por una persona representante de las siguientes dependencias:

1. Subdirección de Relaciones Corporativas. (Unidad de Sostenibilidad).
2. Dirección de Capital Humano.
3. Representante de cada una de las Empresas del Grupo INS.

La Dirección de Capital Humano funge como líder del Comité de Apoyo.

En caso necesario, se podrá requerir la participación de representantes de otras dependencias quienes participaran en las sesiones en calidad de invitado con voz, pero sin voto.

##### c) Funciones:

1. Elaborar y presentar un plan de trabajo anual al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo.
2. Elaborar un informe semestral sobre las labores ejecutadas y presentar ante el Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo.
3. Asesorar y participar en la actualización del proceso de debida diligencia según corresponda.
4. Comunicar y promover acciones orientadas a la erradicación de conductas indebidas en cualquiera de sus manifestaciones en materia de Derechos Humanos.
5. Apoyar la ejecución y el cumplimiento de los decretos, directrices y cualquier otra normativa emitida sobre la materia.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

### 7.2. Comité de Apoyo sobre Accesibilidad y Discapacidad.

#### a) Objetivo:

Alinear los planes, programas, proyectos y servicios en el INS, con los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, conforme la Política de Sostenibilidad del Grupo INS.

#### b) Integración:

1. Jefatura de la Subdirección Servicios Generales Corporativos del INS o quien esta delegue.
2. Jefatura de la Dirección de Capital Humano del INS o quien esta delegue.
3. Jefatura de la Dirección de Seguros Obligatorios del INS o quien esta delegue.
4. Representante de la Unidad de Sostenibilidad del INS.
5. Persona con discapacidad perteneciente a cualquiera de las Empresas del Grupo INS.

En caso necesario, se podrá requerir la participación de personal de las Empresas del Grupo INS en calidad de invitado, el cual podrá participar en las sesiones con voz, pero sin voto.

#### c) Funciones:

1. Elaborar conjuntamente con la Dirección de Capital Humano del INS un plan de trabajo anual, presentar al Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo y posteriormente al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).
2. Elaborar un informe anual sobre las labores ejecutadas y presentar ante el Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo.
3. Velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento, Ley N° 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y cualquier otra normativa aplicable en la materia.
4. Coordinar con la Dirección de Capital Humano del INS el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento N°36462-MP-MTSS.
5. Impulsar todos los quehaceres del Grupo INS en función de la normativa aplicable, correspondiente a principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad.
6. Propiciar la participación de las personas con discapacidad, para que el diseño y ejecución de los planes del Grupo INS, se adapten a las necesidades de dicha población.
7. Coordinar con las instancias correspondientes, para que las estrategias de información y comunicación que utiliza el Grupo INS sean accesibles a toda la población.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

Este Comité se regirá de conformidad con lo establecido en el “Reglamento que rige el accionar de los Órganos Colegiados del Grupo INS”.

### 8. Presentación de la denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Las denuncias relacionadas con vulneración a los derechos humanos deben reportarse mediante la herramienta “Canal de Denuncias del Grupo INS”, dispuesta en la página WEB y proporcionar la información suficiente en relación con el hecho.

### 9. Sanciones.

El incumplimiento de lo establecido en esta normativa dará lugar a la aplicación de las sanciones señaladas en la normativa vigente, independientemente de las responsabilidades civiles, penales o de otra índole que se le pudieran imputar como consecuencia de su accionar.

### 10. Revisión y actualización.

Esta Política debe ser revisada en conjunto por la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativo, Dirección de Capital Humano y la Subdirección de Relaciones Corporativas, al menos una vez al año o cuando sea requerido por cambios en la normativa externa, mandatos expresos de entes fiscalizadores, ajustes en la operativa y/o estrategia de la organización.

### 11. Vigencia.

Esta Política y sus actualizaciones, entran en vigor a partir de su aprobación por la Junta Directiva del INS.

## Política de Derechos Humanos del Grupo INS

### Historial.

Versión	Dependencia Responsable	Creación/ Modificación/Derogatoria	Acuerdo de Aprobación	Divulgación
POL-0009-05	Dirección de Planificación Corporativa	Modificación de nombre de las unidades organizativas según reorganización abril 2024	La Gerencia General mediante oficio G-01238-2024 del 11/04/2024, comunico el acuerdo de la Junta Directiva N° 9834, artículo XIII del 09 de abril de 2024 (SAC-00647-2024)	SAC-00647-2024 del 10/04/2024
POL-0009-06	Dirección de Planificación Corporativa	Modificación Anual Integral	La Junta Directiva del INS en sesión ordinaria n.º 9879, artículo V del 03 de diciembre del 2024 aprobó las modificaciones (SAC-02120-2024).	DPC-00421-2024 del 10/12/2024 DPC-00426-2024 DPC-00429-2024 del 11/12/2024 DPC-00435-2024 del 12/12/2024