



Política de Derechos Humanos del Grupo INS

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

1. Referencias.

- 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.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, CR.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Código de Trabajo y sus Reformas.
- Protocolo Sectorial para la Conducta Empresarial Responsable en el Sector Financiero de Seguros en Panamá y Costa Rica (del 25 de febrero del 2022). Acuerdo de Adhesión de la República de Costa Rica a la OCDE (del 28 de mayo del 2020).
- Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como la “Convención Belem Do Pará” (OEA, 1994), aprobada por Costa Rica mediante la Ley N°7499 en el año 1995.
- Norma INTE G38:2015 Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral.
- Compromiso Institucional por la Igualdad de Género INS-INAMU (PE-01304-2021, del 6 de diciembre del 2021).
- Código de Ética y Conducta del Grupo INS.
- Código de Gobierno Corporativo.
- Convención Colectiva de Trabajo INS.
- Política de Sostenibilidad del Grupo INS.

2. Propósito.

Establecer los lineamientos generales para promover, orientar, dirigir y regular las acciones del Grupo INS en materia de Derechos Humanos e igualdad de género, con el fin de propiciar ambientes sanos, seguros, inclusivos y respetuosos de todas las personas sin distinción alguna.

3. Glosario.

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

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

Debida diligencia: proceso continuo de gestión que una organización prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias, para hacer frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

Derechos Humanos: derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Discriminación: cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, cuando esa consideración se basa en prejuicios, más que en motivos legítimos. Los motivos ilegítimos para la discriminación incluyen, entre otros, los siguientes: raza, color, género, edad, idioma, propiedad, nacionalidad o país de origen, religión, etnia o procedencia social, casta, motivos económicos, discapacidad, embarazo, pertenencia a un pueblo indígena, afiliación a un sindicato, afiliación u opiniones políticas o de otro tipo.

Diversidad: Se refiere a la diferencia, la variedad y la abundancia de cosas distintas. Por ejemplo, la diversidad sexual, diversidad biológica (biodiversidad), diversidad cultural. Las mujeres y los hombres tienen diferencias a partir de su sexo y su género, pero también tienen otras de carácter intergeneracionales: sus edades, etnias, condición socioeconómica y su procedencia, su orientación sexual, condición de discapacidad, entre muchas otras diversidades, que han sido utilizadas para discriminar a las personas.

Factores ASG: Alude a aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de la organización.

Género: conjunto de rasgos asignados a mujeres y hombres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a mujeres y hombres.

Grupos en condición de vulnerabilidad: son aquellos grupos que han sufrido una discriminación permanente que les ha generado desventajas arraigadas, en la que son vulnerables a sufrir nuevas discriminaciones, por lo que las organizaciones deberían poner mayor atención en sus Derechos Humanos, en términos de protegerlos y respetarlos.

Igualdad: principio que reconoce en todas las personas el derecho para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado conyugal o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Partes interesadas: organizaciones o individuos que tienen uno o más intereses en cualquiera de las decisiones y actividades de una organización. Puesto que estos intereses pueden verse afectados por una organización, se crea una relación con ésta. No es necesario que esta relación sea formal. La relación creada por estos intereses existe independientemente de que las partes sean conscientes de ello.

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

4. Alcance.

Esta política es de aplicación obligatoria para todas las personas y empresas que conforman el Grupo INS y 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, conforme a los marcos normativos nacionales e internacionales que rigen la materia de Derechos Humanos e igualdad de género, considerando un enfoque de mejora continua, corresponderá de la siguiente manera:

- a. **Juntas Directivas del Grupo INS:** Órganos Colegiados responsables de impulsar el compromiso del Grupo INS para promover, dirigir y regular las acciones en materia de Derechos Humanos e igualdad de género.
- b. **Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS:** Órgano responsable de coordinar y asegurar el fortalecimiento del marco corporativo de la ética, Derechos Humanos e igualdad de género en el Grupo INS, así como de velar por el cumplimiento de la presente política, su revisión y actualización. Este Comité se regula en el Reglamento que rige el accionar de los Órganos Colegiados del Grupo INS.
- c. **Alta Gerencia de cada empresa del Grupo INS y la Dirección General de Bomberos:** Órganos superiores encargados de impulsar acciones para prevenir cualquier acto u omisión que lesione los Derechos Humanos e igualdad de género en el Grupo INS, para la rendición de cuentas de forma transparente, asimismo, promover las sanciones a quienes incurran en ellos aplicando los procedimientos dispuestos al efecto.
- d. **Jefaturas del Grupo INS y del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica:** Responsables de divulgar esta política, adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para gestionar acciones u omisiones lesivas de los Derechos Humanos, disminuir las brechas de género en el Grupo INS y transversalizar la perspectiva de género en su cadena de valor, así como promover su respeto y evidenciarlo con sus actuaciones.
- e. **Defensoría del Cliente Corporativa:** Responsable de recibir, trasladar y dar seguimiento objetivo al trámite de las denuncias por acciones u omisiones lesivas de los Derechos Humanos e igualdad de género, que presenten las personas usuarias de los servicios del Grupo INS.
- f. **Dependencias responsables de la administración del talento humano de cada empresa del Grupo INS:** Liderar y dar seguimiento a la implementación de esta política, así como coordinar lo pertinente con cada empresa del Grupo INS, además de recibir, trasladar y dar seguimiento objetivo al trámite de las denuncias por Derechos Humanos, igualdad de género,

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

hostigamiento u acoso que presente el personal y conformar la Comisión investigadora por conductas de hostigamiento sexual.

- g. **Subdirección de Relaciones Corporativas (Unidad de Sostenibilidad):** Liderar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en el INS, a través del asesoramiento a todas las dependencias, así como realizar el “Diagnóstico de Brechas de Género”, presentar informes y asesorar al Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS, en los procesos de revisión y actualización de la presente política. Además, deberá asesorar a dicho Comité en el cumplimiento de acciones relacionadas con los factores ASG para mejorar el comportamiento ético y de gobernanza en la organización.

6. Enunciados.

El Grupo INS velará por la incorporación de prácticas que fortalezcan y garanticen los Derechos Humanos de todas las personas en su gestión, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 6.1. Promover y respetar los Derechos Humanos, la libertad, la igualdad y la erradicación de cualquier acto u omisión que atente contra los derechos fundamentales de las personas y los valores éticos, así como adoptar desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se genere (programas de estudio, material didáctico, normativa interna, entre otros.), librándolo de estereotipos de género.
- 6.2. Promover la capacitación y sensibilización a la Junta Directiva, Alta Gerencia, personal, partes interesadas y quienes conforman las Comisiones Investigadoras u Órganos Directores de procedimientos administrativos en temas relacionados con Derechos Humanos, perspectiva y violencia de género, promoviendo las competencias internas y la toma de conciencia sobre ellos.
- 6.3. Considerar el respeto y la promoción de los Derechos Humanos como criterio fundamental en todas las decisiones del negocio, cuidando la imagen y reputación de la marca institucional.
- 6.4. Fortalecer en el Grupo INS las prácticas que aseguren a las personas una conciliación de su vida personal y laboral, con el fin de procurar su salud física, emocional y mental.
- 6.5. Garantizar que todas las personas, sin distinción alguna, gocen de las mismas oportunidades y considerarlas elegibles en el ramo de su especialidad, para ingresar y/o desarrollarse en el Grupo INS, tomando en cuenta únicamente criterios de idoneidad.
- 6.6. Implementar una gestión que reconozca las diferencias entre mujeres y hombres, para asegurar el acceso y uso igualitario de recursos, derechos, responsabilidades, oportunidades y motivar la inclusividad como mecanismo de fortalecimiento de la cultura institucional.
- 6.7. Actuar con la debida diligencia para prevenir, mitigar y/o reparar, actos contrarios a los Derechos Humanos, que puedan derivarse de nuestras operaciones y afectar al personal y/o demás partes interesadas.

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

- 6.8. Ofrecer a nuestro 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.
- 6.9. Reconocer el derecho de nuestro personal a formar sindicatos u órganos de representación y afiliación a ellos, garantizando el respeto a la libertad de opinión, el ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva y la protección reconocida para los representantes del personal conforme la legislación laboral.
- 6.10. Fortalecer nuestro sistema de gestión empresarial, con el fin de optimizar el acceso, calidad de los servicios, igualdad de oportunidades y respeto a los derechos fundamentales de grupos en condición de vulnerabilidad, conforme a las mejores prácticas y la normativa nacional e internacional.
- 6.11. Cumplir con la legislación y regulaciones vigentes en materia de prevención, tratamiento, orientación y confidencialidad de la información, ante posibles casos de VIH/SIDA y otras enfermedades que afecten al personal del Grupo INS.
- 6.12. Liderar en conjunto con los Comités de Apoyo las acciones específicas sobre temas de interés para grupos en condición de vulnerabilidad, según se requiera y de manera voluntaria o por mandato legal, considerando la paridad de género para su conformación.
- 6.13. Atender de forma diligente toda denuncia por acciones contrarias a los Derechos Humanos; mismas que podrán ser interpuestas conforme se estipula en el “Protocolo de Denuncias Éticas” del Código de Ética y Conducta del Grupo INS”.
- 6.14. Identificar las brechas de género existentes, a través de la realización de diagnósticos y la implementación de acciones para su reducción y el monitoreo de resultados, involucrando a todas sus dependencias.
- 6.15. Incluir la perspectiva de género en la gestión del talento humano, promoviendo la participación de las mujeres en los cargos ejecutivos, especializados y toma de decisiones, así como la inserción de mujeres y hombres en profesiones no tradicionales.
- 6.16. Crear condiciones para el desarrollo de una cultura organizacional, basadas en alianzas estratégicas con instituciones públicas y entes privados para la implementación de esta política desde la perspectiva e igualdad de género como principios esenciales de gestión, compartidos por todos los niveles institucionales y de los servicios que se ofrecen.
- 6.17. Producir, divulgar y utilizar estadísticas por sexo y/o género en la rendición de cuentas, reporte a instancias reguladoras o fiscalizadoras y para la construcción de indicadores a utilizar en la toma de decisiones estratégicas.

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

7. Comités de Apoyo al Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS.

El Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS, contará con comités de apoyo, que serán los encargados de estudiar, analizar y preparar informes sobre temas concernientes con las oportunidades y la accesibilidad de las personas con discapacidad y la igualdad de los derechos hacia la población LGBTIQ+.

Debido a lo anterior, los comités de apoyo son los siguientes:

7.1 Comité de Apoyo para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+

a) Objetivo:

Impulsar la creación, desarrollo e implementación de planes de trabajo en las empresas del Grupo INS, para sensibilizar, educar, promover, garantizar y fomentar el respeto de los Derechos Humanos de la población LGTBIQ+.

b) Integración:

- Presidente Ejecutivo del INS o quien este delegue.
- Jefatura de la Dirección Jurídica del INS o quien este delegue.
- Jefatura de la Subdirección de Cultura y Talento del INS o quien este delegue.
- Jefatura de la Dirección de Planificación o quien este delegue.
- Jefatura de la Subdirección de Relaciones Corporativas del INS o quien este delegue.
- Un Representante del personal, recomendado por la Presidencia Ejecutiva y/o Gerencia General del INS.
- Representante de cada una de las empresas del Grupo INS y del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.

La persona que representa a la Presidencia Ejecutiva fungirá como presidente de este comité.

c) Funciones:

- Elaborar conjuntamente con la Subdirección de Cultura y Talento del INS un plan de trabajo anual, que incluya capacitación y sensibilización al personal y/o demás partes interesadas del Grupo INS sobre temas relacionados con el respeto e inclusión de las personas LGBTIQ+.
- Brindar asesoría a las diferentes dependencias del Grupo INS sobre las estrategias para la implementación de políticas inclusivas para la población LGBTIQ+.
- Impulsar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato respetuoso e inclusivo para la población, considerando sus necesidades conforme a su orientación sexual o identidad de género.

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

- Asegurar la existencia de protocolos de denuncia y aplicación del debido proceso ante casos de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinda el Grupo INS.
- Promover y velar por la utilización del lenguaje inclusivo utilizado en la comunicación interna o externa del Grupo INS.
- Mantener actualizada información estadística y dar seguimiento al trámite de denuncias y procedimientos disciplinarios, tanto abiertos como finalizados, por discriminación hacia la población LGBTIQ+, para la rendición de cuentas según requerimientos de distintas instancias de control.
- Apoyar la ejecución y el cumplimiento de los decretos, directrices y cualquier otra normativa emitida sobre la materia.
- Presentar un informe semestral a la Presidencia Ejecutiva, para su revisión y envío ante las instancias gubernamentales correspondientes, sobre el cumplimiento de las funciones de este Comité de Apoyo.

Presentar anualmente al Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS, un informe sobre el cumplimiento del plan de trabajo.

7.2 Comité de Apoyo sobre Accesibilidad y Discapacidad

a) **Objetivo:**

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

b) **Integración:**

- Jefatura de la Subdirección Servicios Generales Corporativos del INS o quien esta delegue.
- Jefatura de la Subdirección de Cultura y Talento del INS o quien esta delegue.
- Jefatura de la Dirección de Seguros Obligatorios del INS o quien esta delegue.
- Jefatura de la Subdirección de Servicios Generales Corporativos o quien esta delegue.
- Representante de la Unidad de Sostenibilidad del INS.
- 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, quienes para tal fin designarán un enlace que atienda el tema.

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

c) Funciones:

- Elaborar un plan de trabajo anual para presentar en el primer trimestre de cada año al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).
- Velar porque en el Grupo INS se cumpla con 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.
- Coordinar con la Subdirección de Cultura y Talento del INS el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento N°36462-MP-MTSS.
- 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.
- 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.
- Coordinar con las instancias correspondientes, para que las estrategias de información y comunicación que utiliza el Grupo INS sean accesibles a toda la población.
- Elaborar conjuntamente con la Subdirección de Cultura y Talento del INS un plan de trabajo anual, que incluya capacitación y sensibilización al personal y/o demás partes interesadas del Grupo INS, sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad.

Presentar anualmente al Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS, un informe sobre el cumplimiento del plan de trabajo.

Estos Comités se registrarán de conformidad con lo establecido en el “Reglamento que rige el accionar de los Órganos Colegiados del Grupo INS”.

8. Sanciones.

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

Política de Derechos Humanos del Grupo INS

9. Revisión y actualización.

Esta Política deberá ser revisada por el Comité Corporativo de Ética, Conducta y Derechos Humanos del Grupo INS, al menos una vez al año o cuando sea requerido por cambios operativos, normativos y/o estratégicos de la organización.

10. Vigencia.

Esta Política entra en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva del INS.

Historial.

Versión	Dependencia Responsable	Creación/ Modificación/Derogatoria	Acuerdo de Aprobación	Fecha de divulgación
2	-Dirección de Planificación	Modificación Integral	Mediante G-02134-2022 del 24-05-2022 Gerencia comunica el acuerdo 9720-III de Junta Directiva del 02-05-2022.	25/05/2022