

	<b>INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD</b> <b>Presidencia Ejecutiva</b>		Código <b>32.00.001.2019</b>
	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS</b> <b>DEL GRUPO ICE</b>		Versión <b>1</b>
			Página <b>1/15</b>
Solicitud de cambio N°: 0	Elaborado por: <b>Comisión Institucional</b> <b>Derechos Humanos</b>	Aprobado por: <b>Consejo Directivo</b>	Rige a partir de: <b>12-6-2019</b>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>0. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>1 PROPÓSITO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>3 DOCUMENTOS APLICABLES.....</b>	<b>5</b>
<b>4 RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>7</b>
<b>5. TÉRMINOS, SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS.....</b>	<b>9</b>
<b>6. CONTENIDO.....</b>	<b>12</b>
<b>9 CONTROL DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN .....</b>	<b>14</b>

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>  <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b>  <b>2 de 15</b>	

## **0. INTRODUCCIÓN**

Los derechos humanos, que se tienen por la sola condición de humanidad, deben ser reconocidos en todas partes y para todas las personas por igual, lo que exige tomar acciones afirmativas para ampliar sus medios de protección.

Costa Rica ha aprobado normativa a nivel nacional e internacional, que promueve condiciones de igualdad y no discriminación, así como el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales que posee todo ser humano por la dignidad que le es intrínseca.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos desarrolla en sus artículos 1°, 2° y 7° el Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica reconoce en su artículo 11° el Derecho a la Honra y la Dignidad y en el numeral 24° el Derecho a la Igualdad.

En instrumentos tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes; la Declaración de la ONU sobre Derechos de los Pueblos Indígenas (2007); la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia; el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes y las Disposiciones Suplementarias; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia, Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación para las Personas con Discapacidad entre otros, se promueve el derecho a la igualdad y la erradicación de la discriminación.

La Constitución Política del Estado costarricense consagra y reconoce en el artículo 33, la igualdad ante la ley para todas las personas, y prohíbe la discriminación contraria a la dignidad humana. De igual forma, se cuenta con un vasto cuerpo de leyes con el cual se procura fomentar la igualdad de todas y todos los habitantes, entre los cuales se encuentran la Ley que prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, 2694, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 7142, la Ley General sobre el VIH SIDA, 7771, la Ley contra

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b> <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b> <b>3 de 15</b>	

Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 7476, la Ley General de Migración y Extranjería, 8764 la Ley que Prohíbe Restricciones a Inmigración por Raza, 5360 y Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, entre otras.

En el desarrollo constitucional de los Derechos Humanos, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia estableció en su sentencia 2010-13313 de las 16:31 horas del 10 de agosto de 2010 que:

*“... Frente a los grupos que son objeto de marginación y prejuicios sociales no basta la aplicación del principio de la igualdad real y prohibición de toda discriminación que, normalmente, operan ex post a la perpetración del acto discriminatorio.*

*Por lo anterior, es preciso que los poderes públicos actúen el principio de apoyo a tales grupos con políticas públicas y medidas normativas efectivas. El principio de apoyo a los grupos discriminados previene y se anticipa a las discriminaciones, de modo que tiene un efecto ex ante, respecto de éstas. El principio de apoyo se logra cumplir cuando se dicta legislación y reglamentación que reconoce derechos de los grupos discriminados, aunque estos sean de configuración infra constitucional (...) Los poderes públicos tienen, por aplicación del principio y el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas, independientemente del grupo al que pertenezcan, la obligación de abstenerse de implementar políticas o prácticas que producen una discriminación estructural o, incluso, de utilizar las instituciones que ofrece el ordenamiento jurídico con fines diferentes los que se han propuesto...”*

Aunado al marco normativo citado, cada vez con mayor fuerza a nivel internacional se ha determinado que las empresas que fomentan la igualdad de género y la diversidad humana en su personal, generan un ambiente laboral más respetuoso y productivo, promoviendo una imagen empresarial inclusiva que a su vez se asocia a la fidelización de la clientela y la atracción de nuevos talentos.

La gestión del personal desde esta perspectiva, debe constituirse en un objetivo dentro del quehacer corporativo en aras de desarrollar las fortalezas y capacidades que exigen las nuevas condiciones de mercado.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>
		<b>Página</b>	<b>32.00.001.2019</b>
		<b>4 de 15</b>	

Grupo ICE no sólo ha sido pionero en el abordaje del tema de la igualdad de género, sino que se ha declarado como un espacio libre de toda forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, razones étnicas y culturales, de género, etarias, religiosas, ideológicas, sociales, económicas, políticas o por discapacidad, entre otras.

Por lo anterior, y en congruencia con el marco jurídico nacional e internacional, así como con la Estrategia Corporativa, en conciencia de la importancia de la protección y lucha por los derechos humanos de las personas, y en aras de procurar la eliminación de toda práctica, acción o conducta que resulte discriminatoria o atente contra la igualdad y dignidad de todo ser humano vinculado con el Grupo ICE, se emite la presente política.

## **1 PROPÓSITO**

La “Política Corporativa de Derechos Humanos” tiene como propósito consolidar una cultura corporativa inclusiva e igualitaria, respetuosa de los derechos humanos, que promueva la erradicación de todo tipo de discriminación: por orientación sexual e identidad de género, razones étnicas y culturales, de género, etarias, religiosas, ideológicas, sociales, económicas, políticas, por discapacidad o cualquier otra forma, dentro de todas las actividades y operaciones que realiza el ICE y sus empresas, acorde con sus valores y como Institución líder, promotora del progreso y bienestar del país.

## **2 ALCANCE**

Esta política es de aplicación obligatoria para el personal y administración de Grupo ICE.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>  <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b>	
		<b>5 de 15</b>	

### **3 DOCUMENTOS APLICABLES**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO O REGISTRO</b>
N/A	Constitución Política de Costa Rica
CEDAW, 1979	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer.
N/A	Declaración Universal de los Derechos Humanos
Belém do Pará	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
N/A	Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia.
N/A	Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación para las Personas con Discapacidad.
Ley N° 2	Código de Trabajo de Costa Rica y sus reformas
Ley N° 2694	Ley sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo
Ley N° 7142	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer
Ley 7476 y sus reformas	Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia
Ley 7948	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación para las Personas con Discapacidad
Ley 9358	Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b> <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b> <b>6 de 15</b>	

Ley 6968	Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
Ley 7600	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad,
Decreto N° 37906-MP-MCM	Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género.
Decreto N° 38140-RE-PLAN	Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia.
Decreto N° 37906-MP-MCM	Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género.
Decreto N° 34399-S	Declara el 17 de mayo de cada año como Día Nacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia.
Directriz 025-P	Política para Erradicar de sus Instituciones Públicas la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa
N/A	Declaratoria de Grupo ICE de espacio libre de toda forma de discriminación.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>
		<b>Página</b>	<b>32.00.001.2019</b>
		<b>7 de 15</b>	

## **4 RESPONSABILIDADES**

### **4.1 Consejo Directivo**

- a. Aprobar la Política Corporativa de Derechos Humanos, así como velar por su aplicación efectiva en las empresas del Grupo ICE. Esta última competencia puede ser delegada.

### **4.2 Presidencia Ejecutiva**

- a. Promover el respeto por los derechos humanos en las empresas del Grupo ICE.
- b. Fomentar buenas prácticas para prevenir, evitar y sancionar cualquier tipo de discriminación.
- c. Garantizar la existencia de mecanismos que permitan resolver denuncias generadas a raíz de actos discriminatorios en el ICE y sus empresas.

### **4.3 Gerencias y Direcciones Corporativas del Grupo ICE**

- a. Acatar y garantizar el efectivo cumplimiento de la presente política y el respeto de los principios que en ella se definen.
- b. Implementar las recomendaciones que emita el Programa Corporativo de Género y Derechos Humanos.
- c. Fomentar una cultura acorde con el respeto a los principios de derechos humanos.
- d. Fomentar buenas prácticas para prevenir, evitar y sancionar cualquier tipo de discriminación.
- e. Incorporar como parte de su informe de gestión los requerimientos del Programa Corporativo de Género y Derechos Humanos.
- f. Brindar en forma oportuna la información que el Programa Corporativo de Género y Derechos Humanos solicite, relacionadas con el cumplimiento de la presente política.
- g. Asegurar la disponibilidad de recursos materiales y humanos para la gestión de la presente política.
- h. Desarrollar en coordinación con la Dirección Comunicación e Identidad Corporativa, acciones de comunicación e información en materia de derechos humanos y no discriminación.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>
		<b>Página</b> <b>8 de 15</b>	<b>32.00.001.2019</b>

- i. Resolver en última instancia, de manera diligente y oportuna, las quejas y denuncias generadas por tratos discriminatorios.

#### **4.4 Áreas de Recursos Humanos de las empresas del Grupo ICE**

- a. Aplicar las prácticas de respeto e inclusión en todos los procesos que realizan, desde la selección de personal, la gestión humana y hasta el retiro o jubilación.
- b. Atender de forma objetiva y motivada las denuncias presentadas por el personal ante diversas formas de discriminación o lesión de los derechos humanos, conforme el régimen sancionatorio establecido en cada empresa del Grupo ICE.
- c. Implementar en coordinación con el Programa Corporativo de Género y Derechos Humanos, programas de capacitación sobre temas relacionados con el respeto a los derechos humanos que impacten en las relaciones del personal del Grupo ICE.

#### **4.4 Dirección de Comunicación e Identidad Corporativa**

- a. Generar iniciativas de información y comunicación sobre temas relacionados con el respeto a los derechos humanos en coordinación con el Programa de Género y Derechos Humanos.
- b. Revisar, evaluar y apoyar las iniciativas de comunicación en materia de derechos humanos que generen las Direcciones Corporativas y Gerencias del ICE y sus empresas en coordinación con el Programa de Género y Derechos Humanos para el cumplimiento de la presente política.
- c. Garantizar que las comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas de los derechos humanos.

#### **4.5 Programa Corporativo de Género y Derechos Humanos**

- a. Brindar asesoría en materia de igualdad de género y derechos humanos a las empresas del Grupo ICE.
- b. Diseñar acciones que fortalezcan las buenas prácticas para prevenir y evitar cualquier tipo de discriminación, así como fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades.
- c. Dar seguimiento a los indicadores y metas del Sistema de Gestión de Género y Diversidad Humana que asegure las mejores prácticas en las empresas del Grupo ICE.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>
		<b>Página</b>	<b>32.00.001.2019</b>
		<b>9 de 15</b>	

- d. Diseñar en coordinación Direcciones Corporativas y Gerencias del ICE y sus empresas, capacitaciones para informar, sensibilizar y prevenir situaciones de discriminación expuestas en esta política.
- e. Coordinar con la Dirección Comunicación e Identidad Corporativa la creación de campañas de comunicación y la organización de actividades pertinentes como acciones básicas de esta área estratégica.
- f. Determinar los requerimientos necesarios a incorporar en el informe de gestión de las Direcciones Corporativas y Gerencias del ICE y sus empresas.
- g. Integrar a nivel corporativo un informe para la Administración Superior y emitir las recomendaciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la presente política.

## **5. TÉRMINOS, SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS**

### **5.1 Principio de igualdad**

El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, reconoce que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

### **5.2 Discriminación**

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en razones étnicas y culturales, color, orientación sexual, la identidad de género o el género de la persona, su edad, su religión, por razones ideológicas, sociales, económicas, políticas o por discapacidad, entre otras, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la vida de las personas.

### **5.3 Principio de no discriminación**

Consiste en la erradicación de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en razones étnicas y culturales, color, orientación sexual, por identidad de género, por género, etarias, religiosas, ideológicas, sociales, económicas, políticas o por discapacidad, entre otras, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>
		<b>Página</b>	<b>32.00.001.2019</b>
		<b>10 de 15</b>	

ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la vida de las personas.

#### 5.4 Discriminación racial

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

#### 5.5 Principio de dignidad humana

La dignidad humana es la base de los derechos humanos y un principio constitucional. Es un valor intrínseco a la persona, es portador de los valores sociales y de los derechos de defensa de los seres humanos, que afirma sus relaciones y obligaciones sociales, así como también implica su libertad, sus creencias, su honor, el derecho a su propia imagen, su intimidad personal y familiar, todo lo cual es inherente a su autonomía, autodeterminación y responsabilidad de su propia vida.

#### 5.6 Discapacidad:

Definida en la Ley 7600 como la condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En el ámbito empresarial conlleva procesos de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas en particular de aquellas con discapacidad.

#### 5.7 Igualdad de género

Implica la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, tomando en cuenta sus necesidades y características específicas. En el ámbito empresarial, conlleva todas aquellas acciones destinadas al cierre de las brechas o desigualdades de género existentes para garantizar la igualdad real o sustantiva.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>  <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b>  <b>11 de 15</b>	

### 5.8 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. El enfoque de género permite estudiar y comprender las desigualdades condicionadas históricamente entre mujeres y hombres, con la finalidad de identificar aquellas acciones y estrategias que promuevan la igualdad de condiciones, derechos y oportunidades para ambos sexos en todos los ámbitos sociales, incluyendo el laboral.

### 5.9 Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género.

### 5.10 Identidad de género

Alude a la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su propio género, que podría coincidir o no, con sus características sexuales.

### 5.11 Pueblos Indígenas

Pueblos que se identifican a sí mismos y son reconocidos y aceptados por su comunidad como indígenas. Tienen una continuidad histórica demostrada con sociedades pre coloniales o anteriores al asentamiento de otros pueblos; tienen fuertes lazos con sus territorios y sus recursos naturales; poseen sistemas sociales, económicos o políticos distintos; conservan lenguas; culturas y creencias distintas; forman grupos no dominantes de la sociedad; están dispuestos a mantener y reproducir sus entornos y sistemas ancestrales como pueblos y comunidades diferenciados.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>  <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b>  <b>12 de 15</b>	

## 6. CONTENIDO

***El Grupo ICE respeta y promueve los estándares reconocidos internacionalmente en materia de derechos humanos, sea dentro de la organización como con el relacionamiento con las distintas partes interesadas dada su gestión y operación, además, en consonancia con la normativa que rige la materia, dispone de los siguientes principios:***

### **6.1 Respeto por los derechos humanos:**

Las empresas del Grupo ICE velarán por el respeto estricto de los derechos humanos, para lo cual contará con el apoyo y asesoría del *Programa Corporativo de Género y Derechos Humanos*.

### **6.2 Igualdad entre mujeres y hombres:**

La igualdad real de derechos, deberes y oportunidades entre mujeres y hombres, constituye un pilar fundamental sobre el cual debe establecerse el proceso de gestión del personal del Grupo ICE.

### **6.3 No Discriminación:**

El principio de no discriminación regirá el accionar de las Direcciones Corporativas, Gerencias y personal del Grupo ICE, entre sí y hacia todas las personas vinculadas con este.

### **6.4 Reconocimiento de la diversidad humana en la empresa:**

El reconocimiento y la no discriminación hacia la diversidad humana en la empresa, por razones de orientación sexual e identidad de género, razones étnicas y culturales, de género, etarias, religiosas, ideológicas, sociales, económicas, políticas, por discapacidad, entre otros, constituye un eje fundamental en la gestión del talento humano.

El personal en general, en especial las áreas que tienen relación con partes interesadas externas, deben mantener los principios fundamentales de esta política de manera que esto contribuya también con la productividad y rentabilidad corporativa.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>
		<b>Página</b> <b>13 de 15</b>	<b>32.00.001.2019</b>

### **6.5 Educación en derechos humanos:**

La educación relativa a los derechos humanos es básica para fortalecer una cultura de igualdad y no discriminación y es un derecho humano en sí misma.

### **6.6 Prevención**

La prevención constituye el principal campo de acción contra la discriminación en derechos humanos en Grupo ICE.

### **6.7 Evaluación del cumplimiento en derechos humanos**

Grupo ICE contará con un Sistema de Gestión en Género y Diversidad Humana que dará control a los indicadores y metas relacionadas con la presente política.

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>  <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b>	
		<b>14 de 15</b>	

## 9 CONTROL DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

<b>ELABORÓ</b>	<b>DEPENDENCIA</b>	<b>FECHA</b>
Comisión Institucional de Derechos Humanos: Andrés Domian Astorga	Presidencia Ejecutiva	Mayo 2019
Erick Quesada Ramírez	Dirección Gestión Humana. Gerencia Servicios Corporativos	
Giselle Jorge Brenes	Dirección Corporativa de Estrategia	
Jinneth Ruiz Esquivel	Dirección Comunicación e Identidad Corporativa – DCE	
Ligia Picado Arguedas	Dirección Corporativa Jurídica	
Olga Calderón Alfaro	Dirección Corporativa de Telecomunicaciones	
Mariflor Jiménez Morales		
Miguel Víquez Camacho	Dirección Corporativa de Electricidad	
Tatiana Paniagua Varela		

	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO ICE</b>	<b>Versión 1</b>	<b>Código</b>  <b>32.00.001.2019</b>
		<b>Página</b>  <b>15 de 15</b>	

<b>REVISÓ</b>	<b>SESION</b>
Comité Corporativo	SESION 3-6-2019

<b>APROBÓ</b>	<b>SESION</b>	<b>FECHA</b>
Consejo Directivo	Artículo 1 del Capítulo III de la Sesión 6326	11-06-2019