



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

APROBADO POR COMITÉ DIRECTOR

| 01 | 12 |

VERSIÓN

2023

INTRODUCCIÓN

En TotalFinco, estamos comprometidos con garantizar un entorno de trabajo inclusivo, buscamos garantizar que cada individuo sea tratado con respeto y dignidad; que esté libre de cualquier forma de intolerancia y/o violencia. Rechazamos cualquier tipo de discriminación por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad.



Nuestra política de diversidad e inclusión refleja el compromiso de promover la igualdad de oportunidades, eliminar barreras y fomentar un ambiente de trabajo donde exista la innovación y el crecimiento para nuestros colaboradores.

Alineado con nuestro código de ética y conducta, consideramos que todas las personas tienen derecho a un trato justo, libre de acoso y discriminación. Por lo tanto, en Total Finco no toleramos ninguna forma de acoso racial, sexual, laboral o cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral. Esperamos que todos nuestros colaboradores cumplan con estos principios y demuestren un comportamiento consistente con estos.

ALCANCE

En esta política se establecen las pautas claras para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso de las diferencias. Se incluyen los lineamientos y compromisos tomados por la compañía, por lo que su cumplimiento aplica a nuestros colaboradores, cuotistas y miembros de los comités.

OBJETIVO

El objetivo de nuestra política de diversidad e inclusión es crear un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo; dónde se reconozca el valor de cada individuo y se elimine cualquier forma de discriminación, barrera o sesgo existente en nuestra organización; esto a través de iniciativas y capacitación constante en todos los niveles de la organización.

RESPONSABLES

GERENCIA GENERAL

En el marco de la implementación de esta política la Gerencia General tiene la responsabilidad de:

- Demostrar un compromiso con la política al establecer objetivos claros en la organización, y asignar los recursos para la implementación de estos.
- Monitorear el cumplimiento de las prácticas de reclutamiento, selección y promoción justas, para lograr los objetivos que permitan la diversidad e inclusión en la organización.
- Fomentar una cultura de inclusión a través del apoyo y participación en las actividades y programas de capacitación.
- Promover una comunicación periódica y transparente de los avances en materia de diversidad e inclusión dentro de la organización.
- Evaluar el desempeño de las acciones implementadas anualmente.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Este departamento tiene un rol clave en esta política, con las responsabilidades mencionadas a continuación:

- Implementar los compromisos establecidos en esta política.
- Revisar que los esfuerzos realizados estén alineados con los valores de la organización.
- Brindar capacitaciones a los colaboradores en los temas abordados en esta política.
- Promover la participación y compromiso de los distintos departamentos y colaboradores en la implementación de las metas anuales.
- Garantizar procesos de reclutamiento y selección transparentes, inclusivos y libres de discriminación.
- Velar por la comunicación de los avances en materia de diversidad e inclusión de la organización planteados en esta política, a través de los canales oficiales de la empresa.

COLABORADORES

Nuestros colaboradores son un pilar fundamental en la implementación de esta política, dentro de sus responsabilidades están:

- Respetar los compromisos y lineamientos establecidos en esta política.
- Seguir en todo momento lo establecido en nuestro código de ética y conducta.
- Tener participación en los espacios de capacitación que establezca la organización.
- Reportar cualquier situación de incumplimiento establecido en esta política.

DEFINICIONES

Ac**Acoso**

Cualquier conducta no deseada por el individuo que la recibe. La conducta se repite y causa efectos perjudiciales en las condiciones materiales laborales o del proceso de enseñanza; en el desempeño y cumplimiento laboral y educativo; y en el estado general de bienestar personal.

Dv**Diversidad**

Originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad.

Eq**Equidad**

El grado de justicia e imparcialidad del acceso a una oportunidad.

Gr**Género**

Categoría social que el individuo construye a su libre elección y que es considerada un derecho humano en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos .

Ig**Igualdad**

Que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad.

Dv**Discriminación**

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial directa o indirectamente que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública.

In**Inclusivo**

Manera de expresarse sin discriminar a un sexo, género social o identidad en particular y sin perpetuar estereotipos.

Os**Orientación sexual**

·La atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

NO DISCRIMINACIÓN

En Total Finco prohibimos explícitamente cualquier exclusión, restricción distinción o preferencia que, por acción u omisión tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, entre las personas que forman parte de nuestros grupos de interés, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud y jurídica; religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, idioma, opinión, preferencias sexuales, identidad de género, filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares y antecedentes penales.

También queda prohibida la expresión de: misoginia, homofobia, xenofobia, antisemitismo, racismo y otras formas de intolerancia.

AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Promoverá siempre un trato respetuoso y educado hacia las demás personas, reconociendo sus ideas y aportaciones, estableciendo relaciones sanas, promoviendo el trato adecuado y cordial sin distinción de origen étnico o nacionalidad (siempre y cuando este se encuentre con su status migratorio correspondiente a la legislación costarricense de personas extranjeras), color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud y jurídica; religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, lengua, idioma, opinión, preferencias sexuales, identidad de género, filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares y antecedentes penales.

Nos comprometemos a que nuestras colaboradoras y colaboradores, así como cualquier grupo de interés con el que nos relacionamos, se desarrollen en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios y despectivos que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil. En Total Finco administramos nuestras diferencias de opinión manteniendo siempre una línea absoluta de respeto.

Rechazamos de manera categórica cualquier conducta o práctica discriminatoria, así como el acoso sexual o laboral, físico y/o verbal, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital. En Total Finco nadie tiene derecho a insinuar o ejercer actos de acoso en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la empresa.

INCLUSIÓN DE DIFERENTES GRUPOS

En Total Finco buscamos tener un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento.

Es por esta razón que reconocemos la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, tanto para nuestros colaboradores y colaboradoras como para los grupos de interés y como contribución decisiva para la oferta de servicios que brindamos; así mismo, buscamos implementar programas que propicien la inclusión laboral en diferentes sectores de la población como lo son las personas con discapacidad, adultos mayores, madres reincorporándose a la vida laboral y personas integrantes de otros grupos vulnerables.

Es de suma importancia que todas las personas sin importar sus características tengan las mismas oportunidades de trabajar, de ser útiles a la sociedad y al mismo tiempo de satisfacer dignamente sus necesidades y las de sus familias. Porque cuando hay igualdad de oportunidades, y se eleva la calidad de vida de las personas, se construye una mejor sociedad.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE NO SEXISTA O DISCRIMINATORIA

Promovemos el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios, con el objetivo de impulsar relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Respecto a nuestras comunicaciones, imágenes, documentos, publicidad y materiales comerciales, tanto internos como externos, elaborados por la empresa o una Agencia de relaciones públicas:

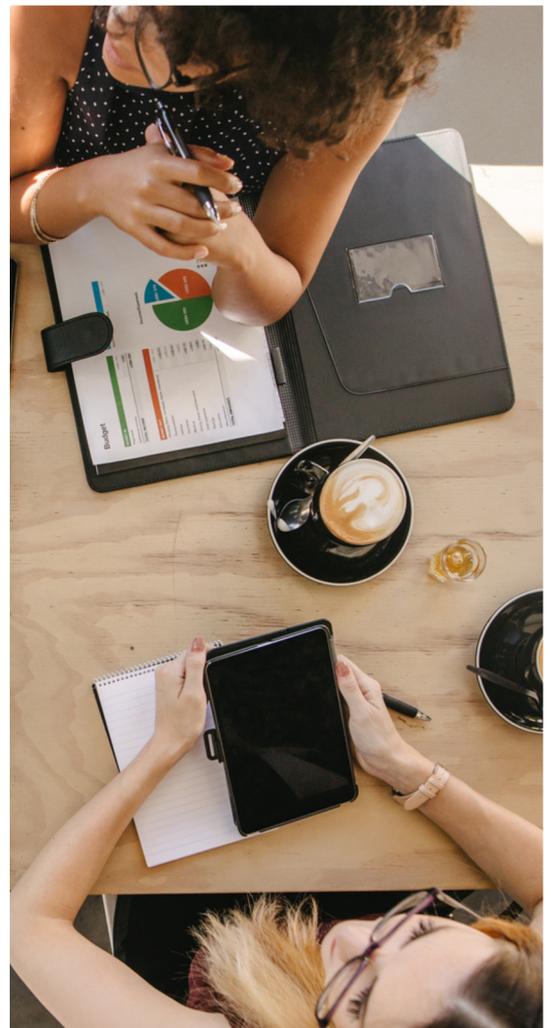
- Eliminamos cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- No utilizamos ninguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo.
- Representamos a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.
- Usamos el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.

COMUNICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Cualquier acto de incumplimiento a esta Política o al Código de Ética podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, desde una llamada de atención, un reporte al expediente personal y documentación de la falla, hasta el compromiso con un plan de corrección y mejora, un acta administrativa, suspensión de labores, o bien la terminación de la relación laboral con la compañía y la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

La Política de Diversidad e Inclusión, así como el Código de Ética, no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guían nuestras acciones.

Debemos considerar que si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de la empresa, debemos aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la compañía.





CANALES DE DENUNCIAS

La transparencia y la integridad son fundamentales para Total Finco y creemos que todos en nuestra organización deben tener la capacidad de reportar cualquier comportamiento o acción que vaya en contra de esta política. En la siguiente sección, describiremos los lineamientos acerca de nuestros canales de denuncia.

- Se establece un canal de denuncia confidencial que permita los empleados informar sobre cualquier incidente de acoso o discriminación, sin temor a represalias:
lineadeintegridad@totalfinco.com
- La empresa se compromete a llevar a cabo investigaciones imparciales y completas ante cualquier denuncia de acoso o discriminación, asegurando la protección y apoyo de las partes involucradas.
- Establecer un plazo de 4 días hábiles para dar respuesta a las denuncias, comunicando a los empleados los pasos que se están tomando.
- Comunicar a través de los canales oficiales de la empresa los resultados de la investigación y las medidas tomadas como resultado de la denuncia, manteniendo la transparencia en el proceso.
- Implementar medidas preventivas, como campañas de concienciación y promoción de un entorno de trabajo respetuoso y seguro.
- Comunicar a nuestros colaboradores los canales oficiales y como utilizarlos, en caso de ser necesario denunciar un comportamiento que vaya en contra de esta política.

REGISTROS INTERNOS

La Gerencia General, deberá crear e implementar los siguientes registros internos:

- a. Evidencia de las acciones ejecutadas planteadas en esta política.
- b. Registros de cualquier tipo de denuncia, sea acoso o discriminación, presentada en la organización.
- c. Evidencia de las investigaciones realizadas, en caso de que se presente una denuncia.
- d. Registros de los indicadores de género, edad y otros pertinentes de los colaboradores.
- e. Otros indicados en esta política

RELACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS

Esta política forma parte del compromiso de Total Finco con una conducta ética reflejada en el Código de Ética y en el cumplimiento de otras políticas corporativas las cuales buscan proteger de forma directa o indirecta los derechos fundamentales de las personas.

La presente política se complementa con una serie de políticas, manuales y normas internas

Código de Ética.

Política del Recurso Humano.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual.

CONTROL DE CAMBIOS

Esta política y su cumplimiento será revisada mínimo con una periodicidad anual por la Gerencia General. De igual manera, se dará un seguimiento periódico a las acciones establecidas en la política.

ELABORADO/ MODIFICADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
E&Y- RRHH	Recursos Humanos	Comité Director en la sesión del 19 de enero 2024.



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

APROBADO POR COMITÉ DIRECTOR