



Diamond Teak S.A

Abril 2024

Declaración sobre discriminación en el empleo y la ocupación

Diamond Teak trata y lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, es intolerante en el caso de acoso sexual y hostigamiento laboral o sexual.

Tal es el ejemplo de el folleto entregado a los nuevos empleados contratados llamado Acoso y hostigamiento sexual laboral y el respeto a otras leyes en la legislación costarricense que se detallan a continuación:

Decreto Legislativo núm. 9677, de 26 de marzo de 2019, que reforma la Ley núm. 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 de marzo de 1990, a fin de garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Ley núm. 9207 de reforma de la Ley núm. 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad

Decreto núm. 36244-MTSS de Creación de la Comisión Técnica Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género en el Trabajo

Ley núm. 8805 de modificación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, núm. 7476.

Directriz administrativa núm. 2 sobre no discriminación por razones de género

Otras leyes adicionales pueden ser observadas en el siguiente link

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CRI&p_count=486&p_classification=05&p_classcount=44

Tal vez estés familiarizado con la palabra "discriminación". ¿Pero sabes lo que realmente significa? ¿Y comprendes cómo se aplica en el contexto de tu trabajo?

"Discriminar" a una persona significa tratarla de manera diferente, o menos favorable, por alguna razón. La discriminación puede ocurrir cuando estás en la escuela, en el trabajo o en un lugar público, como un centro comercial o una estación de subterráneos. Puedes ser discriminado por compañeros de escuela, maestros, entrenadores, compañeros de trabajo, gerentes o dueños de empresas.

Ejemplos de tipos de discriminación y sus definiciones

- **Trato injusto** por tu raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, discapacidad o edad (40 años o más).
- **Hostigamiento** por parte de gerentes, compañeros de trabajo u otras personas de tu lugar de trabajo por tu raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, discapacidad o edad (40 años o más).
- **Negación de un cambio razonable en el lugar de trabajo** que necesitas por tus creencias religiosas o por una discapacidad.
- **Represalias** por haberte quejado por discriminación en el empleo o haber ayudado en una investigación o juicio de discriminación en el empleo.

Mencionaré ahora otras leyes que también buscan erradicar las formas de discriminación en el ámbito laboral, según legislación existente en Costa Rica:

- **Mujeres:** La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, NO 7142, del 8 de marzo de 1990. La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, NO 7476, del 30 de enero de 1995, sobre el hostigamiento sexual. Al respecto, la OIT ha señalado en sus informes que estas conductas configuran una discriminación por razón de sexo o género. En este mismo tema, destaca la Ley de Atención a Mujeres en Condición de Pobreza, NO 7769, del 24 de abril de 1998 y en relación con este punto, cabe mencionar, aunque pese a su importancia no haya sido aún aprobado por nuestro país, el Convenio N. 156 sobre "Trabajadores con responsabilidades familiares", dado que en Costa Rica una gran cantidad de Hogares son encabezados por mujeres, pese a que según informes de la propia OIT, las mujeres sufren la mayor tasa de desempleo; constituyen tres puntos normativos de vital importancia pues estas normas promueven la igualdad de derechos de la mujer, la no discriminación y buscan garantizar la necesaria formación de la mujer en el ámbito técnico – laboral. En cuanto al tema del salario, y las violaciones que se dan en relación con pagar a las mujeres un salario menor, la OIT en su Convenio N.100, ha establecido como objetivo del convenio, asegurar que los trabajadores y trabajadoras reciban una remuneración igual por trabajo de igual valor, buscando fijar tasas de remuneración exentas de cualquier discriminación, sobre todo indirectas, basada en el sexo.
 - **Personas con discapacidad:** para este grupo es importante destacar en primera instancia la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, No 7600, del 26 de mayo de 1996, la cual fue debidamente reglamentada por el Decreto 26831- MP, del 29 de mayo de 1996 y la Ley de Incentivos a favor de los Empleadores que Contraten a personas con Discapacidad, Ley NO 7092. También encontramos la Ley número 7219, mediante la cual se aprobó el Convenio N.159, "Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas", como un instrumento jurídico que pretende asegurar la inserción laboral de personas que sufren alguna discapacidad, mediante la aplicación de medidas de readaptación profesional y generando oportunidades de empleo en el mercado laboral.
 - **Personas con VIH / SIDA:** En este apartado es menester mencionar la Ley General sobre el VIH SIDA, Ley NO 7771, del 20 de mayo de 1998.
-

- **Personas con cierta edad:** la Ley NO 2694, del 22 de noviembre de 1960, la cual en su artículo primero prohíbe terminantemente cualquier forma de discriminación fundada en la edad, sexo o cualquier otra situación.
- **Fuero Sindical:** Otro fuero de protección lo conforma el fuero sindical, a efecto de que los trabajadores no sufran persecución sindical, al respecto se encuentra el Convenio 87 de la OIT y el Convenio 98 de la OIT, que señala que "Todos los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo." En amparo de esta normativa, ya desde octubre de 1993, la Sala Constitucional mediante el voto 5000, estableció el fuero de Anahí Fajardo Torres 105 Boletín Jurídico Virtual USDoctrina Año 4, Volumen 6. Enero – junio 2011 protección sindical, misma que fue ratificado mediante la ley 7360 que introduce en nuestro actual Código de Trabajo.



Felix Ángel Marín Mora
Gerente General
Diamond Teak S.A



Dennis Amador Abarca
Encargado CoC Diamond Teak