

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con la Ley N.º 8901 “Ley para la Promoción de la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres” (reformada en 2023), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2022–2032, Novacomp reafirma su compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos laborales.

En Novacomp, estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos de nuestra organización. Reconocemos la importancia de crear un entorno laboral inclusivo, diverso y equitativo que valore a todas las personas independientemente de su género. Esta política refleja nuestro compromiso con los principios de igualdad y equidad de género en línea con la legislación vigente en Costa Rica, incluido el marco proporcionado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Esta política se aplica a todas las personas colaboradoras, líderes, directivos y partes interesadas de Novacomp, promoviendo la responsabilidad compartida de garantizar un entorno libre de discriminación, con igualdad de trato y oportunidades.

Asimismo, fomentamos la corresponsabilidad laboral y familiar, entendida como el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, en concordancia con las orientaciones del INAMU y las mejores prácticas en gestión de talento humano.

Novacomp asume el compromiso de revisar y actualizar esta política de forma periódica para asegurar su cumplimiento con la normativa vigente y su coherencia con la cultura organizacional de respeto, equidad y desarrollo humano.

2. PRINCIPIOS RECTORES

Igualdad de Oportunidades y Trato:

En Novacomp, garantizamos que todas las personas colaboradoras, sin distinción de género, identidad o expresión, cuenten con las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento y promoción dentro de la organización. Nos comprometemos a mantener procesos transparentes y equitativos desde la contratación hasta la gestión del desempeño y la compensación.

No Discriminación y Respeto:

En Novacomp no se tolera ninguna forma de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia basada en el género, orientación sexual, identidad o cualquier otra condición personal. Promovemos relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la empatía y la igualdad, garantizando un entorno seguro y libre de prejuicios.

Participación Equitativa:

Fomentamos la participación, inclusiva y equitativa de todas las personas en los espacios de liderazgo, toma de decisiones y en cada nivel de la organización, asegurando una representación balanceada que contribuya a una cultura de diversidad y equidad.

Transparencia y Rendición de Cuentas:

Comunicamos de manera abierta y transparente nuestras políticas, prácticas y avances en materia de igualdad de género. Además, promovemos la rendición de cuentas institucional respecto a los compromisos adquiridos, asegurando una gestión ética y responsable de la información y los resultados.

Desarrollo y Formación:

Impulsamos programas de desarrollo, capacitación y sensibilización dirigidos a todo el personal, enfocados en fortalecer la equidad, eliminar estereotipos y superar las barreras de género. Fomentamos el aprendizaje continuo como base para una cultura organizacional más justa e inclusiva.

Corresponsabilidad Laboral y Familiar:

Promovemos el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, mediante políticas de flexibilidad, apoyo y comprensión, en concordancia con las guías del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y las mejores prácticas de bienestar laboral.

Mecanismos de Denuncia y Atención:

Novacomp dispone de canales confidenciales, accesibles y seguros para la recepción, atención y seguimiento de denuncias o reportes relacionados con discriminación, acoso o violencia de género dentro del entorno laboral.

Estos mecanismos garantizan en todo momento la confidencialidad, la no represalia y la debida diligencia en la gestión de cada caso, asegurando una respuesta justa, oportuna y respetuosa de los derechos de las personas involucradas.

Las denuncias o reportes podrán presentarse a través del correo institucional: speakup@crnova.com, el cual está destinado exclusivamente a la atención de situaciones relacionadas con igualdad de género, acoso laboral, discriminación o cualquier conducta contraria a esta política.

El equipo designado por Gestión del Talento Humano será responsable de canalizar, registrar y dar seguimiento a las denuncias conforme a los principios de imparcialidad, equidad y confidencialidad establecidos en la legislación vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo.

3. MEDIDAS Y ACCIONES

Políticas Internas de Igualdad de Género:

Novacomp establecerá, difundirá y mantendrá políticas y lineamientos internos que promuevan la igualdad de género en todos los procesos laborales —contratación, formación, desarrollo, promoción y remuneración— garantizando condiciones de trato justo, equitativo y libre de sesgos.

Detección y Reducción de Brechas de Género:

Se realizarán revisiones periódicas y reportes internos para identificar, analizar y corregir las brechas de género existentes, especialmente en materia de remuneración, acceso a oportunidades y representación en cargos de liderazgo, conforme a las guías técnicas del INAMU.

Prevención y Atención del Acoso o Discriminación:

Novacomp mantendrá un protocolo claro y accesible para prevenir, atender y sancionar todo acto de acoso, hostigamiento o discriminación por razones de género, identidad u orientación sexual. Se garantizará la confidencialidad, no represalia y diligencia debida en la atención de cada caso.

Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento:

Se implementarán programas de formación y desarrollo profesional orientados al fortalecimiento de las competencias de mujeres y personas de géneros subrepresentados, impulsando su participación equitativa en todos los niveles de la organización.

Flexibilidad y Corresponsabilidad Laboral-Familiar:

Se fomentará la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral mediante esquemas flexibles de horario, teletrabajo y otras medidas que promuevan la corresponsabilidad, en cumplimiento con los principios de igualdad sustantiva y bienestar integral.

Promoción del Liderazgo Inclusivo:

Novacomp impulsará estrategias de liderazgo inclusivo que permitan aumentar la representación de mujeres y diversidades de género en posiciones de dirección y toma de decisiones, favoreciendo una cultura basada en la participación equitativa y el respeto.

Sensibilización y Educación Continua:

Se realizarán actividades formativas y de sensibilización periódicas en temas de igualdad, diversidad, prevención de la violencia y corresponsabilidad, dirigidas a todas las personas colaboradoras, con el fin de fortalecer la cultura organizacional de respeto y equidad.

Indicadores de Igualdad de Género:

Se implementarán indicadores cuantitativos y cualitativos, alineados con las directrices del INAMU, que permitan medir avances en brecha salarial, participación en liderazgo, acceso a formación, corresponsabilidad y percepción de equidad. Los resultados serán revisados y comunicados anualmente.

Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua:

La política será objeto de monitoreo y evaluación sistemática, utilizando los indicadores establecidos para medir la eficacia de las acciones implementadas y definir ajustes de mejora continua en materia de igualdad de género.

Compromiso de la Alta Dirección:

La Alta Dirección asumirá la responsabilidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas, procesos y decisiones estratégicas de Novacomp, garantizando el cumplimiento del marco legal nacional y de los principios éticos que sustentan un entorno laboral equitativo e inclusivo.

4. RESPONSABILIDADES Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La implementación efectiva de esta Política de Igualdad de Género es una responsabilidad compartida por todas las personas colaboradoras de Novacomp, sin excepción. Cada

integrante de la organización deberá actuar con respeto, equidad y compromiso, promoviendo una cultura laboral libre de discriminación y basada en la igualdad sustantiva.

La Dirección General y las áreas de Gestión del Talento Humano son responsables de supervisar, coordinar y garantizar la correcta aplicación de esta política en todos los procesos internos, asegurando la integración del enfoque de género en las prácticas de contratación, desarrollo, formación, compensación y liderazgo.

Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódica para medir la eficacia de las acciones implementadas, identificando áreas de mejora y promoviendo la rendición de cuentas sobre los resultados alcanzados. Dichos mecanismos incluirán indicadores de igualdad de género definidos conforme a las guías del INAMU y revisados de manera anual.

La Alta Dirección asume la obligación de velar por el cumplimiento del marco legal vigente en materia de igualdad de género, conforme a la Ley N.º 8901 (reforma 2023), la CEDAW y el PIEG 2022–2032, garantizando que las decisiones estratégicas y organizacionales se adopten con perspectiva de género y en estricto apego a los principios de equidad, justicia y respeto a los derechos humanos.

Toda persona que incumpla las disposiciones establecidas en esta política podrá estar sujeta a las acciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo de Novacomp, así como con la legislación laboral vigente.

5. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

Novacomp garantizará la difusión transparente, oportuna y accesible de esta Política de Igualdad de Género a todas las personas colaboradoras, líderes y partes interesadas, asegurando que su contenido sea comprensible, visible y aplicable en el entorno laboral.

La política será comunicada formalmente por los canales institucionales, tales como correos corporativos, intranet, capacitaciones, inducciones y reuniones de equipo, de manera que todas las personas colaboradoras conozcan sus derechos, deberes y los mecanismos disponibles para promover la igualdad de género y denunciar actos de discriminación o violencia.

Asimismo, se promoverán campañas internas de sensibilización y educación continua sobre igualdad, equidad, diversidad y corresponsabilidad, conforme a las orientaciones del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y las disposiciones establecidas en la Ley N.º 8901 reformada (2023).

Gestión del Talento Humano será responsable de mantener la política actualizada y disponible en los medios institucionales, asegurando que su divulgación se realice de forma inclusiva, con lenguaje claro, accesible y respetuoso de la diversidad de género.

6. CONCLUSIONES

Esta política de igualdad de género reafirma el compromiso permanente de novacomp con la construcción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de toda forma de discriminación. La organización se compromete a promover de manera activa la igualdad real entre mujeres y hombres, garantizando el respeto a los derechos humanos, la equidad en las oportunidades de desarrollo y la participación balanceada en todos los niveles de gestión.

Novacomp continuará impulsando acciones concretas orientadas a eliminar las brechas de género, prevenir la violencia y fortalecer una cultura institucional basada en la diversidad, la corresponsabilidad y el respeto mutuo, conforme a los principios establecidos en la ley n.º 8901 reformada (2023), la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (cedaw) y el plan nacional de igualdad y equidad de género (pieg) 2022–2032.

Asimismo, la empresa asume el compromiso de revisar, actualizar y mejorar continuamente esta política, asegurando su cumplimiento con la normativa vigente y su coherencia con los valores de ética, inclusión y responsabilidad social que caracterizan a novacomp.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Versión: 01 | **Fecha:** 23/07/2025
Elaborado por: Standards and Compliance Lead
Aprobado por: Talent Management Director

7. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA DE EMISIÓN	REVISIÓN	MODIFICACIONES RESPECTO A LA REVISIÓN ANTERIOR
1/08/2023	00	Edición inicial
07/08/2024	01	Sin Cambios
23/07/2025	02	Actualización conforme a la Ley N.º 8901 reformada (2023). Se agregan principios de corresponsabilidad laboral y familiar, y se indica correo de procesamiento de denuncias, indicadores de igualdad de género y compromiso reforzado de la alta dirección.

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Última línea xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxX

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y responsabilidades que garanticen un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, promoviendo el bienestar integral, la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana de todas las personas que forman parte de Novacomp.

Esta política tiene como propósito:

- Prevenir y atender oportunamente situaciones de violencia, acoso o discriminación en el trabajo.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la integridad.
- Promover la salud física, mental y emocional de las personas colaboradoras.
- Cumplir con el Convenio 190 de la OIT, la legislación nacional y los valores institucionales de Novacomp.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas que laboran o colaboran con Novacomp, independientemente de su vínculo contractual, jerarquía o modalidad de trabajo, incluyendo:

- Personas empleadas permanentes, temporales o por proyecto.
- Personas contratistas, consultoras, proveedoras y de empresas asociadas.
- Pasantes, practicantes, aprendices, voluntarios y postulantes a empleo.
- Cualquier otra persona que mantenga una relación de trabajo o colaboración con la organización.

Su aplicación se extiende a todos los espacios y actividades relacionados con el trabajo, tanto presenciales como virtuales, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, incluyendo:

- Oficinas, espacios públicos o privados que funcionen como lugar de trabajo.
- Reuniones, viajes, capacitaciones, eventos corporativos y actividades sociales.
- Comunicaciones digitales, plataformas colaborativas y medios tecnológicos de trabajo.
- Desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando sean parte de la jornada o misión laboral.

- Cualquier entorno o evento en el que la conducta de las personas colaboradoras pueda representar a Novacomp o afectar su reputación institucional.

3. PRINCIPIOS RECTORES

Tolerancia Cero:

Novacomp no acepta ningún tipo de violencia, acoso o discriminación, ya sea entre colaboradores, con personas externas o en entornos donde la presencia de personal de la empresa represente a la organización.

Respeto y dignidad:

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, sin importar su cargo, función o condición personal.

Lenguaje responsable:

Se prohíbe el uso de lenguaje sexista, misógino, homofóbico, xenofóbico, racista o de cualquier naturaleza que promueva estereotipos, discriminación o violencia, tanto en interacciones presenciales como digitales.

Igualdad y no discriminación:

Todas las personas gozan de los mismos derechos, oportunidades y trato.

Confidencialidad:

La información de los casos se maneja con absoluta reserva.

Debido proceso: Todas las partes involucradas tienen derecho a ser escuchadas y a presentar pruebas.

No represalia:

Está prohibida cualquier acción que busque intimidar o perjudicar a una persona denunciante o testigo.

Enfoque de género y diversidad:

Las medidas de prevención y atención deben considerar las desigualdades estructurales y los riesgos diferenciales.

4. RESPONSABILIDADES

Gerencia General:

- Aprobar y respaldar la presente política.
- Garantizar la asignación de recursos humanos y financieros para su cumplimiento.

Dirección de Talento Humano:

- Coordinar la implementación, difusión y actualización de esta política.
- Supervisar el cumplimiento de los procedimientos de denuncia, investigación y resolución.
- Promover programas de capacitación, prevención y bienestar emocional.

Comité de Bienestar Laboral:

- Recibir, registrar y tramitar las denuncias de conformidad con el procedimiento interno.
- Emitir recomendaciones a Talento Humano sobre medidas correctivas o disciplinarias.
- Resguardar la confidencialidad y objetividad de las investigaciones.

Personas líderes y gerentes:

- Fomentar un clima laboral respetuoso y libre de acoso o discriminación.
- Detectar señales de riesgo y comunicar cualquier situación a Talento Humano.
- Velar porque las interacciones entre equipos —tanto en espacios laborales como en representaciones externas— se mantengan en un marco de respeto y profesionalismo.

Personas colaboradoras:

- Mantener un trato respetuoso hacia las demás personas, tanto dentro como fuera del entorno laboral, especialmente en contextos donde representen a Novacomp.
- Abstenerse de utilizar lenguaje, gestos o conductas que puedan ser interpretados como ofensivos, sexistas, homofóbicos, discriminatorios o violentos.
- Denunciar cualquier acto de violencia, acoso o discriminación.
- Participar en las actividades de sensibilización y capacitación institucional.

5. MECANISMOS DE DENUNCIA Y GESTIÓN DE CASOS

Las denuncias podrán presentarse por escrito o verbalmente ante el Comité de Bienestar Laboral o al correo speakup@crnova.com.

Las situaciones de violencia, acoso o lenguaje inapropiado ocurridas dentro o fuera del lugar de trabajo, cuando involucren a personal de Novacomp o afecten la reputación de la empresa, serán igualmente investigadas.

Toda denuncia será registrada en el formulario institucional y contará con acuse de recibo. El Comité iniciará una investigación confidencial, garantizando el derecho de defensa y el debido proceso a las partes.

Se podrán adoptar medidas cautelares (reubicación, teletrabajo temporal, separación del cargo, etc.) para proteger a la persona denunciante.

El Comité deberá emitir un informe con conclusiones y recomendaciones en un plazo máximo de 15 días hábiles.

Talento Humano determinará las acciones disciplinarias correspondientes conforme al Código de Trabajo y la normativa interna.

6. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Revisión	Numeral / párrafo / figura / tabla / nota	Justificación del cambio	Adición (A) o Supresión (S)	Texto modificado
24/05/2023	00	N/A	Edición Inicial	N/A	N/A
16/10/2025	01	N/A	Actualización	N/A	Actualización integral conforme al Convenio 190 de la OIT. Inclusión de enfoque de género, lenguaje inclusivo, prevención en entornos digitales, ampliación de alcance a entornos representativos y fortalecimiento de medidas de protección.

POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL

La ruta hacia la Transformación Digital

Versión: 01 Código: NC CR-PL070400 | Fecha: 16/10/2025
 Elaborado por: Human Resources Business Partner
 Aprobado por: Talent Management Director

ANEXOS

Anexo 1

NOVACOMP TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN		Formulario de Denuncia NC CR-PR070404-FR11		
Servicios computacionales Novacomp S.A				
Lugar :			Fecha de la denuncia:	
Datos del Denunciante				
Nombres y Apellidos:	Número de Cédula y/o identidad:			
En Calidad de:	Víctima ()		Tercero()	
Informe de la Denuncia				
A) Nombre/s y Apellido/s de los (as) denunciados (as)				
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				
B) Mencione y describa de forma detallada los presuntos hechos o conductas, en la secuencia de modo, tiempo y Lugar, en concordancia con lo sucedido:				
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				
C) ¿Hubo testigos? Si la respuesta es afirmativa, favor indicar nombre y número telefónico de los/as testigos de la situación:				
<hr/> <hr/> <hr/>				
Fecha	Revisión	Numeral / párrafo / figura / tabla / nota	Justificación del cambio	Adición (A) o Supresión (S)
24/05/2023	00	N/A	Edición Inicial	N/A
16/10/2025	01	N/A	Actualización de formato	N/A

POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL

La ruta hacia la Transformación Digital

Versión: 01 Código: NC CR-PL070400| Fecha: 16/10/2025

Elaborado por: Human Resources Business Partner

Aprobado por: Talent Management Director

Anexo 2

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx última línea xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxX