	REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A.	Rige desde 26 de agosto 2020	
	POLÍTICA PARA UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN RACIAL 0034-20	Versión 1	Página 1 de 1

1. Objetivo

El objetivo de la presente política es establecer el marco de referencia para generar las acciones que busquen garantizar un ambiente laboral libre de toda manifestación de racismo y discriminación racial en el ámbito laboral en RECOPE.

2. Declaración de la política

Se declara a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. como una empresa que dispone de un espacio laboral que promueve de manera permanente, acciones dirigidas para la erradicación de todas las manifestaciones de racismo dentro de la Empresa.


Se establece una política de cero tolerancia hacia todo acto o persona que, use procedimientos administrativos, omita, desconozca o por falta de acción, incurra o induzca a otros a un trato racista, discriminatorio y desigual, hacia una persona o grupo poblacional minoritario por motivo de su ascendencia étnico racial. Es obligación de la Empresa, abstenerse de incurrir en cualquiera de las acciones que se enmarquen dentro de los conceptos de racismo o la discriminación racial contenidas en la presente Política.

Asimismo, se deberán establecer las acciones para la modificación de la normativa interna en materia disciplinaria a efecto de que se permita realizar un control efectivo por los incumplimientos a las disposiciones relacionadas con racismo y discriminación racial.

3. Definiciones

Racismo en el ámbito laboral: Se refiere a toda acción, comportamiento y/o actitudes que se sustente en aspectos ideológicos, políticos, prejuicios, disposiciones legales y prácticas cotidianas e institucionalizadas que provocan y refuerzan la desigualdad racial y étnica entre las personas funcionarias de la Empresa; así como cualquier comportamiento social, colectivo o individual expresados mediante prejuicios, expresiones lingüísticas o simbólicas con cargas peyorativas y negativas, dirigido a otra (s) persona (as) miembros de grupos minoritarios, por motivo de su ascendencia étnico-racial.

Incluye además toda acción que tolere, facilite o incite cualquier restricción del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales contra un grupo humano en condiciones de vulnerabilidad, por motivo de su ascendencia étnico racial.

	REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A.	Rige desde 26 de agosto 2020	
	POLÍTICA PARA UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN RACIAL 0034-20	Versión 1	Página 1 de 1

Discriminación racial en el ámbito laboral: Se define como toda acción que dé como resultado que el pleno disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales, se distribuya de manera desigual hacia un grupo con respecto a otro, por motivo de su raza o grupo étnico. Es una de las manifestaciones más visibles y recurrentes del racismo.

4. Ámbito de aplicación

La presente Política es de aplicación para todo el personal de la Empresa.

5. Responsables

La "Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación" es responsable de elaborar el Plan Institucional y asignar las personas responsables de su ejecución. De igual forma, le corresponde a esta Comisión definir los mecanismos de monitoreo y evaluación de aplicación de la política.


Es responsabilidad de la Presidencia y la Gerencia General apoyar las iniciativas que plantee la Comisión para aplicar la política.

Es responsabilidad del área encargada de administrar el recurso humano, garantizar las oportunidades necesarias a la población afrodescendiente e indígenas de ser tratados en igualdad y equidad de condiciones en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de acceso a la carrera administrativa.

Se analizarán y valorarán acciones afirmativas para ser incorporadas en los procedimientos internos, para garantizar dichas oportunidades a estas poblaciones. Estas consideraciones se harán siempre en apego y cumplimiento de los requisitos técnicos y legales como lo establece la normativa interna de la Empresa.

De igual forma, deberá definir el marco regulatorio y disciplinario que permita corregir conductas que atenten contra la aplicación de la presente política.

Las áreas encargadas del desarrollo del capital humano y gestión del cambio serán instruidas para que elaboren, incluyan o reformen su oferta de actividades educativas, formativas, de sensibilización e inclusión, en temas de importancia e interés, sobre las poblaciones afrodescendientes de la empresa.

	REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A.	Rige desde 26 de agosto 2020	
	POLÍTICA PARA UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN RACIAL 0034-20	Versión 1	Página 1 de 1

Es responsabilidad de las jefaturas de la Empresa promover la convivencia respetuosa, igualitaria y equitativa, mediante acciones dirigidas a la prevención y atención de cualquier manifestación de racismo que se presente en las dependencias a su cargo, así como de aplicar el régimen disciplinario cuando se requiera.

Es responsabilidad del Departamento de Planificación Empresarial incorporar en sus procesos de planeación estratégica las acciones que enmarcan las actividades y proyectos tendientes a erradicar el racismo y sus manifestaciones, con el fin de que la administración incluya los rubros correspondientes en el presupuesto anual.

Es responsabilidad del Departamento de Comunicación y Estrategia Digital realizar la divulgación de la presente política, así como las campañas de comunicación y sensibilización que considere necesarias para incorporar el tema de manera inclusiva, a toda la población de la Empresa.

Una vez que se complete la implementación de la nueva estructura de RECOPE establecida en el Manual de Organización 2020, será responsabilidad de la Asesoría Jurídica revisar, analizar, actualizar y elaborar recomendaciones con las modificaciones necesarias, para ajustar los procedimientos disciplinarios internos correspondientes a la normativa jurídica nacional vigente, que rige el tema de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de dotar de validez legal los lineamientos disciplinarios establecidas en esta política. Además, conocer e iniciar los procedimientos disciplinarios sobre las denuncias que se planteen por racismo o discriminación racial.

6. Vigencia de la política

Esta política queda vigente a partir de su aprobación.