

 Seguridad energética	<b>PE-05-18-010</b>	Vigencia a partir 2022	
		Versión 2	Página 1 de 4

## **POLÍTICA PARA PREVENIR, DESISTIR Y EVITAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO**

## 1. Objetivo

Prevenir, desistir y evitar el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Refinadora Costarricense de Petróleo como práctica discriminatoria por razón de sexo y contra la dignidad de las personas, de conformidad con la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 de 3 de febrero de 1995, y con el Artículo N°6 de la Convención Colectiva de Trabajo.

## 2. Alcance (Ámbito de aplicación)

Esta política aplica a todas las unidades organizacionales y personas funcionarias de la empresa.

También es aplicable a las personas usuarias de los servicios de RECOPE y a las personas trabajadoras externas, que interactúen con personas funcionarias de la empresa.

## 3. Definiciones

Personas trabajadoras externas: Se refiere al personal tercerizado o subcontratado que brindan servicios a la empresa, contratistas, pasantes, o a cualquier otra persona que preste un servicio en la empresa sin tener un vínculo laboral con RECOPE.

Personas usuarias: Son quienes, sin estar vinculadas laboralmente con RECOPE, mantienen contacto con personas funcionarias de la empresa para llevar a cabo alguna gestión, trámite o requerimiento de servicio, alguna práctica supervisada.

## 4. Contenido (Declaración de la política)

RECOPE rechaza el acoso y el hostigamiento sexual y los considera como prácticas negativas de violencia en el ámbito laboral. Por ello, se compromete a:

Realizar acciones oportunas para prevenirlos, desistirlos y evitarlos, así como para investigar y sancionar los casos que lleguen a presentarse, de conformidad con la normativa nacional aplicable.

Asegurar la confidencialidad de las denuncias, y evitar que las personas denunciantes y testigos sufran perjuicio laboral alguno por esta condición.

## **5. Responsabilidades**

### **a) Departamento de Cultura y Gestión del Cambio:**

- Divulgar los alcances de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N°7476 y del Reglamento para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo, así como la presente política y cualquier otra información relacionada con la prevención de estas prácticas.
- Desarrollar planes de acción y seguimiento para consolidar una cultura preventiva en temas de acoso y hostigamiento sexual, así como actividades académicas, de prevención o de cualquier otro tipo tendiente a capacitar y sensibilizar sobre esta problemática al personal actual y de nuevo ingreso en RECOPE.
- Analizar y evaluar, en coordinación con la Presidencia, los insumos generados por la Gerencia de Administración y Finanzas, relacionados con esta problemática, a fin de desarrollar acciones preventivas contra el acoso y el hostigamiento sexual.

### **b) Gerencia de Administración y Finanzas:**

- Mantener un registro actualizado de las resoluciones que contengan sanciones en firme, relacionadas con conductas de acoso u hostigamiento sexual, impuestas en RECOPE, en el que no se incluirán personas menores de edad. Lo anterior, a fin de que puedan ser consultadas por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. Esta información se resguardará por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva resolución.
- Llevar estadísticas de las denuncias presentadas, de las recomendaciones establecidas en los informes y de los actos finales dictados, a fin de presentarlas anualmente al Departamento de Cultura y Gestión de Cambio como insumo para los programas preventivos.
- Resolver, en calidad de Órgano Decisor, las denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual. Lo anterior, salvo que estas estén dirigidas contra la persona que ejerza la Presidencia, la Gerencia General, alguna Gerencia

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

de Área, la Auditoría o Sub Auditoría General, o contra alguna persona miembro de la Junta Directiva, caso en el cual deberán resolverse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo.

**c) Dirección de Proveeduría:**

Incluir, en los pliegos de condiciones de los procesos de contratación que promueva la empresa, un enlace que permita el acceso de cualquier persona interesada a esta política y al Reglamento para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo

**d) Todo el personal de RECOPE:**

- Participar en las actividades de capacitación, formación y acciones relacionadas con la prevención del acoso y hostigamiento sexual a las que se les gire convocatoria.
- Abstenerse de realizar prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

**6. Vigencia de la política**

Rige a partir de la aprobación por parte de la Junta Directiva. Aprobada mediante artículo #4, de la Sesión Ordinaria #5329-27, celebrada el martes 22 de noviembre de 2022.