

 Seguridad energética	PE-05-18-047	Vigencia a partir 2024	
		Versión 1	Página 1 de 9

Política de Igualdad de Género

1. Objetivo

Declarar el compromiso de la Empresa en materia de igualdad de género para promover la disminución y cierre de las brechas de género, identificadas mediante el diagnóstico basado en la Norma INTE G38-2:2021, aumentar la competitividad de RECOPE, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo, a través del cumplimiento de los objetivos establecidos abordados con acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.

2. Alcance

Esta política incluye a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (RECOPE), las relaciones laborales que se dan en su entorno de trabajo, todos los servicios que presta la empresa y su proceso fundamental: adquisición de combustibles (compra de materia prima, productos intermedios y terminados), distribución y proceso industrial y comercialización.

Es de aplicación obligatoria para todo el personal de RECOPE, tanto el que labora en modalidad presencial como en teletrabajo, además se incluyen las relaciones de servicio que se dan en su entorno de trabajo (cliente, transportistas, contratistas, y personal subcontratado por ellos) en todas las instalaciones de la Empresa:

- Edificio Hernán Garrón Salazar.
- Terminales de almacenamiento y ventas Moín, El Alto, La Garita y Barranca.
- Estaciones de bombeo ubicadas en Turrialba y Siquirres.
- Terminales de venta en los aeropuertos Juan Santamaría, Tobías Bolaños, Daniel Oduber y Limón.
- Instalaciones de la Terminal Marina del Caribe (Muelle 5.1 y 5.0) y Ejecución de Obras Caribe, ubicadas en Limón.

Las ubicaciones físicas de las instalaciones anteriores son las siguientes:

- Edificio Hernán Garrón: San José. Goicoechea, San Francisco. Carretera 108. Ruta 32, kilómetro 0.

Terminales de almacenamiento y ventas:

- Terminal Moín: Limón. Moín, Sandoval. Ruta 32, kilómetro 150.
- Terminal El Alto: Cartago. San Nicolás, Ochomogo. Ruta 2, kilómetro 12.
- Terminal La Garita: Alajuela. La Garita. Ruta 1, kilómetro 28.
- Terminal Barranca: Puntarenas. Barranca. Ruta 1, kilómetro 97,3.

Terminales de venta aeropuertos:

- Aeropuerto Juan Santamaría: Alajuela. Ruta 1, kilómetro 19.
- Aeropuerto Tobías Bolaños: San José. Pavas. Ruta 174, kilómetro 2.
- Aeropuerto Daniel Oduber: Guanacaste. Liberia. Ruta 21, kilómetro 10.
- Aeropuerto de Limón: Cieneguita. Ruta 36, kilómetro 3,3.

Estaciones de bombeo:

- Estación de bombeo Turrialba: Cartago. Turrialba, Barrio La Dominica. Del puente La Alegría 800 metros este.
- Estación de bombeo Siquirres: Limón. Siquirres, Barrio El Coco. De la Escuela El Coco 300 metros oeste.

Otras instalaciones:

- Terminal Marina del Caribe (Muelle 5.0 y Muelle 5.1): Limón. Moín, Puerto Moín. Ruta 240, kilómetro 6,3.
- Ejecución de Obras Caribe: Limón. Moín, Sandoval. Ruta 240, kilómetro 10,5 hacia la intersección con la Ruta 32.

3. Definiciones

Acciones afirmativas: Son aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades que les afectan.

Empresa: Se refiere a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (RECOPE).

Equidad: Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada persona.

Género: Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres.

Igualdad: Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que

las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

Jefaturas: Personal de la Empresa responsables de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, es un marco estratégico que busca promover la equidad de género en diversos ámbitos en el periodo 2018-2030.

Plan Anual Empresarial de Inclusión: Plan interno que detalla las acciones afirmativas para atender casos específicos vulnerables a escenarios de discriminación, promoviendo un ambiente laboral de respeto.

4. Fundamento Normativo

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N°6968
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N°7142.
- Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476.
- Reforma Procesal Laboral, Ley 9343.
- Ley contra el acoso sexual callejero, N° 9877.
- Decreto de Gobernanza e implementación de los objetivos de desarrollo sostenible en Costa Rica, N° 40203-PLAN-RE-M.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030.
- Código de Ética y Conducta.
- Política para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos en RECOPE.
- Esquema para la certificación en igualdad de género en el ámbito laboral
- Política para Prevenir, Desistir y Evitar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo.
- Política para regular el Teletrabajo.
- Reglamento para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.
- Reglamento de las condiciones, responsabilidades y conductas para el ingreso y permanencia de transportistas y personal de RECOPE en sus instalaciones.
- Reglamento de capacitación y formación de RECOPE.
- Reglamento interno de Teletrabajo.
- Norma INTE-G38-2:2021“Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2.

5. Declaración de la política

RECOPE se compromete a promover la equidad e igualdad de género por medio de las siguientes acciones:

- a) Fomentar la participación de mujeres y hombres en diferentes roles de la empresa, incluidos aquellos donde no haya sido tradicional la participación de uno u otro género.
- b) Propiciar un ambiente de trabajo productivo y sano para todas las personas, que sea libre de manifestaciones de discriminación o de violencia en razón de género.
- c) Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios u otros que apliquen detallados en el Fundamento normativo.
- d) Propiciar la mejora continua hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, mediante el plan de acción para disminuir y cerrar las brechas de género identificadas en el diagnóstico anual de brechas de género.
- e) Integrar esta política a los objetivos empresariales, así como en los procesos de planificación estratégica.
- f) Incorporar los principios de equidad e igualdad de género y el de no discriminación en el Código de Ética y Conducta de la Empresa.
- g) Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de promover la equidad e igualdad de género.
- h) Implementar las acciones necesarias con el fin de disminuir y cerrar las brechas en materia de género acorde con el diagnóstico de brechas y en cumplimiento de los objetivos para la igualdad de género.

6. Responsabilidades

Junta Directiva

- Aprobar la Política de Igualdad de Género.
- Conocer el alcance de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.

Presidencia

- Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta Política en su nivel de competencia.
- Resolver las diferencias de interpretación y criterio en la aplicación de esta Política.

Gerencia General

- Promover que todas las personas en la empresa conozcan sus responsabilidades en relación con esta política.
- Demostrar su compromiso promoviendo e impulsando la ejecución de los planes, programas, proyectos y actividades relacionadas con esta Política, que se definan en la Empresa, para la disminución y cierre de las brechas entre mujeres y hombres.

Direcciones, Jefaturas, Supervisiones y otros puestos de liderazgo

- Propiciar en sus equipos de trabajo las relaciones laborales equitativas, considerando a mujeres y hombres en su diversidad.
- Cumplir con las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.

Asesoría Jurídica

- Asesorar en materia de género, respecto al ordenamiento jurídico aplicable.

Unidad de Planificación Empresarial

- Realizar el seguimiento para la incorporación dentro de los planes empresariales sobre acciones relacionadas de igualdad de género, que gestionen las dependencias de la empresa.
- Someter a consideración de la Junta Directiva las propuestas de modificación de la Política de Igualdad de Género.

Contraloría de Servicios

- Garantizar que las denuncias, referentes a la igualdad de género, en el marco de su competencia, tengan un abordaje que promueva un enfoque de género.

Unidad de Comunicación Empresarial

- Asegurar que la comunicación externa e interna se realice de forma inclusiva.

- Poner a disposición los medios de comunicación de la empresa para favorecer los programas de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Comunicar a todo el personal los avances de cumplimiento de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.

Departamento de Capital Humano

- Determinar los criterios y ejecutar los procedimientos que propicien la igualdad de género en los procesos atinentes a la gestión del personal.

Unidad de Desarrollo de Capital Humano

- Promover la implementación de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral con base en la Norma INTE G38-2:2021.
- Informar a la Presidencia y Gerencia General sobre el desempeño de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral para su valoración.
- Implementar lo necesario para el cumplimiento de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral alcanzando los resultados previstos.
- Dar seguimiento a las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral mediante evaluaciones trimestrales.
- Dirigir y apoyar la mejora continua de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Mantener actualizado el diagnóstico de brechas de género, así como gestionar las acciones pertinentes para atender los hallazgos.
- Incorporar las actividades de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral, dentro del Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- Propiciar que las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral se mantengan presentes en la estrategia de la organización y alineadas con ella.
- Integrar los requisitos de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral con los procesos de la organización.
- Proporcionar los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Proponer la distribución de las responsabilidades y las autoridades necesarias para la atención de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral, procurando que el personal tenga las competencias para llevar

a cabo las tareas y que conozca la importancia de esas actividades y de las implicaciones de no cumplir con ellas.

Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad y sus unidades

- Promover que las prácticas preventivas de la seguridad laboral, las instalaciones, los equipos disponibles y la atención preventiva y curativa de la salud, consideren las necesidades particulares entre mujeres y hombres.

Comisión de Igualdad de Género

- Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas con perspectiva de género.
- Impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres.
- Asesorar a las instancias competentes de la institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación de género, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.
- Participar y aportar en los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional.
- Apoyar el seguimiento a la ejecución de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y los compromisos que la institución asume en el marco de la política, así como contribuir con la articulación de las acciones institucionales de la PIEG.
- Apoyar las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas para las mujeres.

Todo el personal de la empresa

- Participar en las actividades de capacitación, formación y acciones relacionadas con temas de género. Abstenerse de realizar prácticas de discriminación por razones de género.

7. Vigencia de la política

La vigencia de la presente Política será a partir de la aprobación por parte de la Junta Directiva, y se actualizará cada dos años de acuerdo con lo indicado en el Procedimiento para la elaboración, modificación, aprobación,

administración y eliminación de políticas (PE-05-02-005).

TRANSITORIO:

Antes de que se complete la implementación de la nueva estructura de RECOPE establecida en el Reglamento de Organización, las referencias a las unidades administrativas específicas en la presente política se entenderán de la siguiente manera:

- a) Cuando se indique Unidad de Planificación Empresarial, se deberá entender como Departamento de Planificación Empresarial.
- b) Cuando se indique Unidad de Comunicación Empresarial, se deberá entender como Departamento de Comunicación y Estrategia Digital.
- c) Cuando se indique Departamento de Capital Humano, se deberá entender como Dirección Administrativa.
- d) Cuando se indique Unidad de Desarrollo de Capital Humano, se deberá entender como Departamento de Desarrollo del Capital Humano.

La vigencia de la presente Política rige a partir de la aprobación por parte de Junta Directiva de la Empresa. Aprobada mediante Artículo 09, de la Sesión No.5428-126, efectuada el martes 24 de setiembre 2024.