

|                                                                                                                            |                     |                           |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------|------------------|
| <br><b>RECOPE</b><br>Seguridad energética | <b>PE-05-18-056</b> | Vigencia a partir<br>2025 |                  |
|                                                                                                                            |                     | Versión<br>1              | Página<br>1 de 5 |

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

## 1. Objetivo

Prevenir, desistir y evitar hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (RECOPE) 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, con el Artículo N°6 de la Convención Colectiva de Trabajo, con el Artículo N°6 del Reglamento Autónomo de Trabajo de Recope y el Reglamento para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.

## 2. Alcance

Esta política aplica a RECOPE en las relaciones laborales que se dan en su entorno de trabajo, todos los servicios que presta la empresa y sus procesos.

Es de aplicación obligatoria para todo el personal de RECOPE en cualquier nivel jerárquico, sea interno o externo, tanto el que labora en modalidad presencial como en teletrabajo, además se incluyen las relaciones de servicio que se dan con las partes interesadas.

## 3. Definiciones

**Hostigamiento Sexual:** toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de manera reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considerará hostigamiento sexual, la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la presunta víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

**Personas trabajadoras externas:** toda persona que presta un servicio a la empresa con la figura de contratistas o consultorías y que no forme parte de la planilla de la empresa.

**Personas Usuarias:** aquellas personas a las que la empresa les brinda un servicio.

#### **4. Contenido (Declaración de la política)**

RECOPE rechaza 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, desistirllos y evitarlos, así como para investigar y sancionar los casos que lleguen a presentarse, de conformidad con la normativa aplicable.
- Asegurar la confidencialidad de las denuncias, y evitar que las personas denunciantes y testigos sufran perjuicio laboral alguno por esta condición.

#### **5. Responsabilidades**

##### **5.1 Junta Directiva**

- Aprobar la Política para prevenir, desistir y evitar el hostigamiento sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo.

##### **5.2 Presidencia**

- Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta Política en su nivel de competencia.

##### **5.3 Gerencia de Administración y Finanzas**

- Mantener un registro actualizado por un plazo de diez años, de las resoluciones que contengan sanciones en firme, relacionadas con conductas de hostigamiento sexual, impuestas en RECOPE.
- 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 Desarrollo de Capital Humano como insumo para los programas preventivos.
- Resolver, en calidad de Órgano Decisor, las denuncias sobre hostigamiento sexual. Lo anterior, salvo que estas estén dirigidas contra la persona que ejerza la Presidencia, la Gerencia General, alguna Gerencia de Área, Auditoría Interna, o contra alguna persona que integre la Junta Directiva, caso en el cual deberán resolverse de acuerdo con lo establecido en el

---

Reglamento para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo.

#### **5.4 Dirección de Proveeduría**

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

#### **5.5 Dirección Comercial**

- Incluir dentro de los contratos comerciales con los clientes la condición de conocimiento de esta política y el Reglamento para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo.

#### **5.6 Departamento de Desarrollo de Capital Humano**

- Desarrollar estrategias de capacitación en coordinación con la Gerencia General de acuerdo con el plan presentado por la Comisión de Prevención de Hostigamiento Sexual. Lo anterior con el fin de consolidar una cultura de respeto libre de hostigamiento sexual, así como actividades académicas, o de cualquier otro tipo tendiente a formar sobre esta problemática al personal actual y de nuevo ingreso en RECOPE.

#### **5.7 Contraloría de Servicios**

- Trasladar las denuncias de hostigamiento sexual que reciban a la Gerencia de Administración y Finanzas.

#### **5.8 Comisión de Prevención de Hostigamiento Sexual**

- 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 hostigamiento sexual, tendiente a sensibilizar sobre esta problemática al personal actual y de nuevo ingreso en RECOPE.

- Analizar y evaluar, en coordinación con la Gerencia General, los insumos generados por la Gerencia de Administración y Finanzas, relacionados con esta problemática, a fin de desarrollar acciones preventivas contra el hostigamiento sexual.

#### **5.9 Todo el personal de RECOPE, Alta Dirección, Auditoría Interna e integrantes de la Junta Directiva**

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

### **6. 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).