

	PE-05-18-045	Rige a partir del año 2024	
		Versión 1	Página 1 de 7

Política para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos en RECOPE

1. Objetivo:

Promover el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas las actividades y relaciones de la Empresa, fomentando un entorno ético, inclusivo y sostenible.

2. Alcance (Ámbito de aplicación):

Aplica a la Junta Directiva, Presidencia, Gerencia General, Titulares Subordinados, Auditoría Interna y las personas trabajadoras de la Empresa, así como a las partes interesadas internas y externas.

3. Definiciones:

- 3.1 Acciones Afirmativas:** Son aquellas medidas orientadas a posicionar a determinadas personas o grupos, con el objetivo de eliminar o reducir las desigualdades que les afectan.
- 3.2 Acoso discriminatorio:** Comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de otra persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 3.3 Cultura organizacional de igualdad:** Es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común las personas de una empresa. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, la experiencia y la psicología del grupo que se caracterice por un trato igualitario hacia las personas, sin que medie ningún tipo de discriminación.
- 3.4 Derechos humanos:** Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Estos derechos son universales, inalienables, interdependientes e indivisibles.
- 3.5 Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.
- 3.6 Discriminación religiosa:** Es el trato desigual dado a las personas, debido a su credo, prácticas o costumbres religiosas.
- 3.7 Discriminación por su situación o su posición social:** Es el trato desigual dado a las personas, por condiciones de clase social.
- 3.8 Discriminación por su nacionalidad o su origen:** Tipo de discriminación especialmente dirigido a migrantes o extranjeros de países que sufren de prejuicios.

- 3.9 Discriminación por edad:** Es el trato desigual dado a las personas por su edad.
- 3.10 Discriminación de género o sexual:** Es el tipo de discriminación que se da debido a desigualdades de género o violencia contra alguna orientación sexual.
- 3.11 Discriminación racial:** Es el trato desigual dado a las personas por su grupo u origen étnico.
- 3.12 Discriminación indirecta:** Es cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúe a personas en desventaja particular con respecto a otras personas; salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.
- 3.13 Diversidad en la empresa:** Refiere a las características personales, diferencias y similitudes, que inciden y repercuten sobre el funcionamiento y rendimiento de un equipo de trabajo. El conjunto de características de las personas puede ser “visibles” o “invisibles”, tales como: la edad, la etnia, el sexo, la religión, la raza, la orientación sexual, el estado civil, el origen social, la filiación, la ascendencia nacional, la discapacidad o la situación económica, la formación, las creencias y valores, las aficiones, etc.
- 3.14 Equidad:** Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de las personas, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada uno.
- 3.15 Género:** Conjunto de rasgos asignados a las personas 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.
- 3.16 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.
- 3.17 Igualdad de trato:** Ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en las características individuales de cada persona.
- 3.18 Intolerancia:** Comportamiento, actitud o forma de expresión que niega la diversidad humana y viola o denigra la dignidad y los derechos del diferente, o incluso invita a violarlos o negarlos.

3.19 Otros tipos de discriminación: Cualquier otro trato discriminatorio por características de una persona o grupo social.

3.20 Prejuicios: Actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, suponiéndose que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo.

3.21 Racismo en el ámbito laboral: Se refiere a toda acción, comportamiento y/o actitudes que provocan y refuerzan la desigualdad racial y étnica entre las personas funcionarias de la Empresa.

4. Normativa:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Ley y 9343 Reforma procesal laboral.
- Ley N° 7600 Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Ley N° 9171 Creación de las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad.
- Ley N° 8862 Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará".
- INTE G38:2021 Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Política Nacional para un Sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia 2014-2025.
- Decreto No.025-P. Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa.
- Decreto No. 40422-MP. Reforma Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI
- Decreto No.38999-MP. Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI

5. Contenido (Declaración de la política):

RECOPE, para fomentar el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas las operaciones de la Empresa, se compromete a:

1. Respetar la dignidad y los derechos de todas las personas, reconociendo el valor de cada persona, basado en el respeto, el trato equitativo.
2. Proteger el derecho a la vida, libertad, seguridad, y el bienestar del personal y las partes interesadas en el ámbito laboral.
3. Cumplir con las leyes y normativas nacionales e internacionales de Derechos Humanos.
4. Establecer mecanismos efectivos para abordar cualquier violación de los Derechos Humanos que pueda surgir como resultado de las operaciones.

5. Promover un ambiente laboral libre de tratos crueles, inhumanos o degradantes, asegurando el respeto a la integridad física y psicológica del personal.
6. Respetar la privacidad y la intimidad de las personas garantizando el respeto a los espacios personales y se evite cualquier intromisión no autorizada en las vidas privadas.
7. Fomentar la libertad de pensamiento, conciencia y religión, garantizando al personal y las partes interesadas, el respeto la diversidad de opiniones y creencias de cada individuo.
8. Promover la libertad de expresión en el entorno laboral, garantizando que el personal y las partes interesadas puedan expresar sus ideas y opiniones de forma abierta y respetuosa.
9. Respetar el derecho a la libertad de asociación y reunión pacífica, permitiendo la participación en organizaciones sindicales u otros grupos sociales.
10. Garantizar condiciones laborales justas y equitativas al personal, respetando el derecho al trabajo digno y al salario justo en concordancia con la legislación vigente.
11. Promover la participación del personal en la toma de decisiones, respetando su derecho a participar en el gobierno de la Empresa.
12. Respetar el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre del personal, garantizando el equilibrio entre la vida laboral y personal.
13. Promover la educación y el desarrollo profesional del personal, ofreciendo oportunidades de aprendizaje y crecimiento para mejorar las habilidades y conocimientos.
14. Fomentar en el personal la participación en actividades culturales, deportivas y de clima laboral.
15. Promover la mejora en la salud del personal, por medio de programas y servicios que fomenten estilos de vida saludables.
16. Impulsar un ambiente de respeto frente a la diversidad de las personas por razón de la edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, identidad de género, estado civil, origen social, filiación, ascendencia nacional, discapacidad, situación económica o cualquier otra característica de la persona.
17. Desarrollar acciones de capacitación, programas de inclusión y concientización sobre la importancia de los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la lucha contra la discriminación en todas sus manifestaciones.
18. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal sin ningún tipo de discriminación

19. Otorgar las mismas oportunidades en los procesos de reclutamiento, a las personas candidatas, sin importar: edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, identidad de género, estado civil, origen social, filiación, ascendencia nacional, discapacidad, situación económica o cualquier otra situación.
20. Asegurar un ambiente laboral de respeto, libre de discriminación, acoso laboral, hostigamiento sexual y violencia.
21. Brindar un servicio basado en respeto y trato igualitario al personal y las partes interesadas, sin ningún tipo de discriminación.
22. Establecer canales seguros y confidenciales para que el personal pueda informar cualquier incidente de discriminación que hayan presenciado o experimentado.

6. Responsabilidades:

6.1 Junta Directiva:

- a) Aprobar la Política para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos en RECOPE.
- b) Conocer los planes, programas, proyectos y actividades relacionadas con esta Política

6.2 Presidencia:

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

6.3 Gerencia General:

- a) Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta Política en su nivel de competencia.
- b) Promover e impulsar la ejecución de los planes programas, proyectos y actividades relacionadas con esta Política, que se definan en la Empresa.

6.4 Unidad de Desarrollo Capital Humano:

- a) Elaborar el Plan Anual Empresarial de Derechos Humanos e Inclusión y no discriminación y definir los responsables de su ejecución.
- b) Definir los mecanismos que permitan evaluar la aplicación de las acciones incluidas dentro del Plan Anual Empresarial de Derechos Humanos e Inclusión.
- c) Desarrollar acciones de capacitación y concientización sobre la importancia de los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la lucha contra la discriminación en todas sus manifestaciones.

6.5 Departamento de Capital Humano y Unidad de Reclutamiento y Remuneraciones:

- a) Promover que, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de acceso a la carrera administrativa, se otorguen las mismas oportunidades, sin importar la edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, identidad de género, estado civil, origen social, filiación, ascendencia nacional, discapacidad, situación económica o cualquier otra característica de la persona.

6.6 Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad:

- a) Promover la seguridad del personal implementando medidas que mitiguen los riesgos de accidentes y brindando servicios médicos oportunos y de calidad.

6.7 Titulares Subordinados:

- a) Son responsables de promover la convivencia respetuosa, con acciones enfocadas a la prevención, y atención de las manifestaciones de discriminación que se presenten en las dependencias a su cargo, así como de aplicar el régimen disciplinario cuando se requiera.

6.8 Todo el personal:

- a) Es responsable de adoptar conductas y acatar las disposiciones que se emitan en procura de lograr la igualdad y la no discriminación en la Empresa.

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 revisará cada 2 años de acuerdo con lo indicado en el Procedimiento para la elaboración, aprobación, modificación, administración y eliminación de políticas (PE-05-02-005).