



21 de agosto de 2024
P-0521-2024

A todo el personal de Recope

Estimados (as) señores (as)

Alcance de implementación de la Norma INTE G38-2:2021 “Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.”

En Recope nos comprometemos a trabajar a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, en garantía de un escenario laboral responsable con atender y cerrar las brechas de género, se está implementando la norma INTE G38-2:2021, proceso liderado por la Comisión de Igualdad de Género.

El alcance de la certificación contempla todos los servicios brindados por la empresa: “importación, almacenamiento y distribución de combustibles, asfaltos y naftas” y es de aplicación obligatoria para todo el personal de RECOPE (en modalidad presencial o teletrabajo) y además resulta aplicable para contratistas, transportistas y personal subcontratado que presenten servicios en la empresa.

Se informa además que el alcance de aplicación de esta Norma incluye todos nuestros centros de trabajo:

- Instalaciones centrales del Edificio Hernán Garrón Salazar, ubicada en San José. Goicoechea, San Francisco. Carretera 108. Ruta 32, kilómetro 0.
- Terminales de almacenamiento y ventas, ubicadas en:
 - Terminal Moín: Limón. Moín, Sandoval. Ruta 32, kilómetro 150.
 - Terminal El Alto: Cartago. San Nicolás, Ochoмого. Ruta 2, kilómetro 12.
 - Terminal La Garita: Alajuela. La Garita. Ruta 1, kilómetro 28.
 - Terminal Barranca: Puntarenas. Barranca. Ruta 1, kilómetro 97,3.
- Estaciones de bombeo ubicadas en
 - Turrialba: Cartago. Turrialba, Barrio La Dominica. Del puente La Alegría 800 metros este.
 - Siquirres: Limón. Siquirres, Barrio El Coco. De la Escuela El Coco 300 metros oeste.
- Terminales de venta en los aeropuertos ubicadas en:
 - 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.
- Terminal Marina del Caribe (Muelle 5.1 y 5.0) ubicada en, Limón. Moín, Puerto Moín. Ruta 240, kilómetro 6,3.
- Ejecución de Obras Caribe ubicada en, Limón. Moín, Sandoval. Ruta 240, kilómetro 10,5 hacia la intersección con la Ruta 32.



Las Áreas protagonistas en el proceso son las siguientes:

- Presidencia
- Gerencia General
- Gerencia de administración y finanzas
- Dirección de Proveeduría
- Dirección de Asesoría Jurídica
- Dirección Administrativa
- Dirección Comercial
- Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental
- Departamento de Comunicación y Estrategia Digital
- Departamento de Contratación de Bienes y Servicios
- Departamento de Desarrollo de Capital Humano
- Departamento de Reclutamiento y Compensaciones
- Departamento de Cultura y Gestión de Cambio
- Departamento de Planificación Empresarial
- Departamento de Salud Ocupacional
- Departamento de Protección de Bienes

Las responsabilidades de la empresa son las siguientes:

- Mantener actualizada la Política de Igualdad de Género.
- Asegurar que la Política de Igualdad de Género esté disponible y accesible para el personal, contratistas y personas o empresas proveedoras.
- Proporcionar formación regular sobre igualdad de género a todos los niveles del personal.
- Incluir módulos específicos sobre cómo identificar y responder a casos de discriminación y acoso.
- Fomentar una cultura de respeto y equidad en todas las áreas de la empresa.
- Implementar prácticas de reclutamiento, retención y promoción que aseguren la diversidad de género.
- Gestionar todo lo pertinente con la implementación del enfoque de género en el ámbito laboral en cumplimiento con la norma INTE G38-2:2021.

Las responsabilidades del personal son las siguientes:

- Actuar con base en lo estipulado en el Código de Ética Empresarial, la Política de Igualdad de Género, la normativa interna y externa en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral, licencias de paternidad y maternidad, y lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público.
- Promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.
- Participar en los procesos de capacitación proporcionados por la empresa.
- Reportar cualquier comportamiento en el que medien actos de discriminación.
- Implementar las acciones requeridas para la atención y cierre de brechas de género identificadas.

El fundamento legal es el siguiente:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 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.
- Norma INTE G38-2:2021; "Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2.
- Esquema para la certificación en igualdad de género en el ámbito laboral
- Correspondencia: Esta norma nacional no es equivalente
- (NEQ) con ninguna norma internacional,
- 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 de Igualdad de Género.
- Política para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos en RECOPE.
- 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
- Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en RECOPE

Los beneficios de las empresas género inteligentes, son los siguientes:

- Mejora del clima laboral.
- Aumento de la productividad gracias a la multiculturalidad del personal.
- Procesos objetivos y transparentes.
- Cumplimiento de las obligaciones legales y sociales.
- La igualdad de género se asocia con prácticas empresariales más responsables y una mayor atención a la sostenibilidad social y ambiental.
- Mejora la imagen corporativa.

En virtud de lo anterior, todas las personas que conformamos Recope somos responsables de garantizar la aplicabilidad del enfoque de género en la empresa, forjando así un ambiente laboral en el que medie la equidad e igualdad de género, siendo garantes de evidenciar cualquier acto que se categorice como discriminatorio y asumiendo el deber de participar en los procesos que requiera la empresa en la materia.

Con este oficio se deja sin efecto el oficio P-0357-2024 del 9 de julio de 2024.

Cordialmente,

Karla Montero Víquez
Presidenta