

	SISTEMA DE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS	
Fecha de emisión 05/12/2018	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA E INTIMIDACIÓN	Fecha de edición 05/02/2024
Versión: 02	PO-RRHH-002	Página 1 de 3

Objetivo:

Prevenir toda forma de acoso sexual y/o laboral, maltrato y abuso, así como actos de presión, chantaje o que de cualquier forma que constituya violencia y dañe la integridad física, emocional y moral de todo el personal.

Definición:

Acoso sexual: “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Acoso y hostigamiento laboral: “Violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre un colaborador(a) en el lugar de trabajo, mediante conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabras, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica de los mismos que llegue a degradar el clima laboral; con la finalidad de provocar así su renuncia, inducirla a abandonar el trabajo” Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Alcance:

A todos los colaboradores hombres o mujeres que laboren en las empresas San José S.A., Extracoste S.A., independientemente de su nivel jerárquico, representación en la empresa y/o fuero o representación laboral que ostenten, a los proveedores de bienes y servicios, clientes, a cualquier persona que se encuentre dentro de las instalaciones de las empresas, instalaciones del cliente y/o realizando operaciones comerciales en su nombre.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha de aprobación
Comisión de DDHH	Sostenibilidad	Gerencia General	01/05/2024

	SISTEMA DE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS	
Fecha de emisión 05/12/2018	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA E INTIMIDACIÓN	Fecha de edición 05/02/2024
Versión: 02	PO-RRHH-002	Página 2 de 3

Declaración de la política:

- No se debe prometer explícita o expresa, tratos preferenciales respecto de la situación, actual o futura de quien la reciba.
- No se permite realizar amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
- No se debe exigir a un colaborador(a) condición tener relaciones íntimas a cambio de mantener su contrato de trabajo, acceder a promociones o conseguir una plaza.
- No se deben utilizar palabras de naturaleza sexual o expresiones que de forma explícita o implícita, de forma oral o escrita de las cuales pueda interpretarse como propuestas o alusiones sexuales, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- No se permiten gesticulaciones, expresiones corporales, acercamientos y conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- No se permite la asignación de trabajos inútiles.
- No se permite asignación innecesaria o deliberada de trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias habituales contratadas, de forma reiterada o permanente.
- No se permite hacer ejercicio de presión irrespetuosa, inhumana, humillante o arbitraria para realizar el trabajo.
- No se permiten evaluaciones parcializadas del trabajo, en comparación con la de otros colaboradores que hayan obtenido igual desempeño.
- No se permite el menosprecio o menoscabo personal o profesional de la persona.
- No se permite la asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables con respecto a los estándares ordinariamente reconocidos o conforme los otorgados a los demás colaboradores de la misma ocupación.
- No se permite restringir al colaborador(a) de las posibilidades de comunicación o relaciones con el resto de los colaboradores.
- No se permite aislar, ignorar o excluir al colaborador como si fuera inexistente en su centro de trabajo.
- No se permite difundir rumores o de calificativos negativos.
- No se debe generar desconfianza respecto a los valores morales e integridad, con el objetivo de provocar desprestigio al colaborador.
- No se permite cualquier forma de discriminación con la finalidad de obligar a renunciar o abandonar su trabajo.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha de aprobación
Comisión de DDHH	Sostenibilidad	Gerencia General	01/05/2024

	SISTEMA DE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS	
Fecha de emisión 05/12/2018	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA E INTIMIDACIÓN	Fecha de edición 05/02/2024
Versión: 02	PO-RRHH-002	Página 3 de 3

Elaborada por:

Comisión de Derechos Humanos San José S.A. / Extraceite SA.

Documentos asociados:

- Reglamento interno de trabajo San José S.A.
- Reglamento interno de trabajo Extraceite S.A.

Documentos de referencia:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Ley No. 185, Código del Trabajo
- Ley No. 779, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres

Aprobada por:


Ing. Mario Hurtado
Gerente General
San José S.A / Extraceite S.A

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha de aprobación
Comisión de DDHH	Sostenibilidad	Gerencia General	01/05/2024