



## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS



## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

### 1. Referencias.

- Convención N° 6968, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará).
- Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (OCDE, 2018).
- Ley N° 7476, Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas.
- Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032).
- Código de Ética y Conducta del Grupo INS.
- Política de Derechos Humanos del Grupo INS.
- Política de Sostenibilidad del Grupo INS.

### 2. Propósito.

Establecer los lineamientos generales que aplicarán en el Grupo INS, para prevenir, gestionar, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual.

### 3. Glosario.

Para orientar el marco de acción de la presente Política, se definen los principales conceptos utilizados:

- Alta Gerencia:** comprende la Gerencia General, Subgerencias Generales del Grupo INS (en caso de que corresponda).
- Denunciante:** persona que ponga en conocimiento la afectación propia o de terceros, por faltas o acciones de hostigamiento sexual.
- Hostigamiento sexual:** conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo. b) Desempeño y cumplimiento laboral. c) Estado general de bienestar personal. También se considera la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.
- Órgano Decisor:** es el que resuelve a lo interno de la organización lo que corresponda en los procedimientos administrativos que se abran en el Grupo INS con motivo de las denuncias que se presenten por hostigamiento sexual.

## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

- e) **Órgano Director:** corresponde a la Comisión Investigadora establecida en la Ley N° 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, artículo 20, la cual debe estar conformada preferiblemente por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimiento y experiencia en régimen disciplinario y materia de hostigamiento sexual.
- f) **Partes interesadas:** grupos, organizaciones o individuos que tienen uno o más intereses relacionados con las decisiones y actividades del Grupo INS.
- g) **Persona denunciada:** el servidor (a) al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- h) **Principio Pro-Víctima:** implica el deber del Grupo INS que, en caso de duda, interpretará cualquier asunto en favor de la presunta víctima.
- i) **Revictimización:** se presenta cuando se maltrata a la persona denunciante dudando de su veracidad sin fundamento técnico, atribuyéndole la culpa, perpetuando los sufrimientos causados por la falta. Incide en este tema la hostilidad del sistema de justicia y la falta de preparación de los servidores públicos, y otros aspectos como la falta de recursos para la debida atención del caso.
- j) **Víctima:** persona que sufrió el hostigamiento sexual por parte de una persona trabajadora del Grupo INS. Puede tratarse de servidores del Grupo INS por tiempo indefinido o determinado, así como, practicantes, clientes, proveedores y cualquier otra persona externa al Grupo con relaciones que impliquen el uso del mismo ámbito de trabajo de las entidades que conforman el Grupo INS.

### 4. Alcance.

La presente Política es de acatamiento obligatorio para todas las personas que laboran en las empresas que conforman el Grupo INS, indistintamente de la modalidad de trabajo (presencial o teletrabajo).

Se insta al Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica a cumplir con lo dispuesto en esta normativa, misma que entrará a regir una vez que el Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica disponga la sujeción de ese órgano desconcentrado a este instrumento normativo y de igual forma para efecto de sus modificaciones.

### 5. Gobernanza.

La toma de decisiones sobre los aspectos que regula la presente Política será de aplicación obligatoria de conformidad con Ley N° 7476.



## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

### a. Junta Directiva del INS:

- 1) Aprobar la presente Política y sus modificaciones.
- 2) Impulsar el compromiso del Grupo INS para prevenir, desalentar, evitar y sancionar el hostigamiento sexual.
- 3) Instruir a la Administración en la elaboración y ejecución de planes de acción para el cumplimiento de la presente Política.

### b. Juntas Directivas del Grupo INS:

- 1) Adoptar y velar por el cumplimiento de la presente Política.
- 2) Instruir a la Administración en la elaboración y ejecución de planes de acción para el cumplimiento de la presente Política.
- 3) Rendir cuentas a la Junta Directiva del INS cuando corresponda.

### c. Alta Gerencia del Grupo INS:

- 1) Implementar y cumplir la presente Política.
- 2) Impulsar acciones para desalentar, evitar y sancionar cualquier conducta de hostigamiento sexual.

### d. Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo:

- 1) Cumplir con el objetivo y funciones designados en la normativa externa e interna aplicable.
- 2) Asesorar a las Juntas Directivas del Grupo INS y Alta Gerencia del Grupo INS en temas de hostigamiento sexual.
- 3) Conocer el informe semestral remitido por la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa.

### e. Dirección Cumplimiento Normativo Corporativa:

- 1) Tramitar y administrar las denuncias recibidas a través del “Canal de Denuncias del Grupo INS”, garantizando el deber de confidencialidad; además, facilitar y gestionar esta herramienta, conforme al ordenamiento jurídico.
- 2) Presentar a la Junta Directiva del INS el informe semestral sobre las denuncias de hostigamiento sexual.
- 3) Presentar ante el Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo, como parte del informe semestral sobre el estado de las denuncias recibidas en la herramienta “Canal de denuncias del Grupo INS”, la información de las denuncias por hostigamiento sexual.
- 4) Mantener un registro sobre las denuncias presentadas por hostigamiento sexual, así como, llevar un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo por conductas de hostigamiento sexual, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

## **Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS**

- 5) Comunicar al menos una vez al año la presente Política a todo el personal que conforma el Grupo INS.

### **f. Dirección de Capital Humano, Dependencias a cargo de la gestión del talento humano de las empresas del Grupo INS:**

- 1) Organizar capacitaciones al menos de forma anual para todo el personal del Grupo INS, que aborden temas de prevención contra el hostigamiento sexual. Además, mantener informadas a las personas trabajadoras del procedimiento para interponer denuncias sobre posibles actos de hostigamiento sexual.
- 2) Gestionar cuando corresponda la recepción de denuncias e incluirlas en el “Canal de denuncias de Grupo INS” para su notificación a la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa, asegurando un trámite eficiente y confidencial.
- 3) Ejecutar las sanciones establecidas en los procedimientos administrativos y custodiar los expedientes de los casos finalizados, tomando las medidas pertinentes para mantener su confidencialidad.

### **g. Órgano Director:**

- 1) Dirigir e impulsar la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios en forma objetiva e imparcial, y preparar la recomendación para el dictado del acto final por parte de la Gerencia General de cada empresa del Grupo INS.
- 2) Custodiar el expediente del caso.

### **h. Jefaturas y personas líderes del Grupo INS:**

- 1) Adoptar, implementar y divulgar la presente Política al personal, ejecutando las medidas preventivas y correctivas necesarias para desalentar, evitar y sancionar cualquier conducta de hostigamiento sexual, protegiendo y tutelando los derechos de las personas involucradas en el procedimiento administrativo.

### **i. Personal del Grupo INS:**

- 1) Implementar, cumplir y hacer cumplir la presente Política.
- 2) Promover ambientes libres de hostigamiento sexual.
- 3) Colaborar con la investigación de los presuntos casos de hostigamiento sexual y acatar las medidas preventivas y de control.
- 4) Participar en las capacitaciones para prevenir el hostigamiento sexual en el Grupo INS.

## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

### 6. Enunciados.

El Grupo INS establece mecanismos y acciones orientados a prevenir, desalentar, evitar, gestionar y sancionar el hostigamiento sexual, tanto dentro como fuera de sus instalaciones para ello se deben considerar los siguientes enunciados:

- 6.1 Prevención y sanción según Normativa Vigente.** Prevenir, desalentar, evitar, gestionar y sancionar el hostigamiento sexual con base en los convenios internacionales aplicables, legislación nacional vigente, normativa interna y mejores prácticas para abordar la violencia de género.
- 6.2 Cero Tolerancia.** Reconocer el hostigamiento sexual como una forma de violencia ajena a nuestros valores, que interfiere en el desempeño laboral, perjudica la salud integral de las personas y genera ambientes de trabajo hostiles; dichas conductas no serán toleradas.
- 6.3 Compromiso.** Promover ambientes libres de hostigamiento sexual e impulsar acciones para desalentar, prevenir, gestionar y sancionar toda conducta de carácter o connotación sexual indeseada por parte de la persona que la recibe.
- 6.4 Confidencialidad.** Guardar confidencialidad sobre la identidad de las personas involucradas durante en el procedimiento administrativo, así como, del contenido de la denuncia y resultado del procedimiento, con excepción de la información que debe constar en el registro público de sanciones.
- 6.5 Protección.** Adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger de amenazas, persecución o represalias a la(s) persona(s) involucradas en el procedimiento de conformidad con lo establecido en la Ley 7476, prohibiendo prácticas que obstaculice, intimide, amenace o utilice medios coercitivos para impedir la denuncia, investigación o sanción de los actos de hostigamiento sexual.
- 6.6 Apoyo Psicológico y Emocional.** Brindar apoyo psicológico y emocional a las víctimas de hostigamiento sexual, durante y después del procedimiento administrativo.
- 6.7 Capacitación.** Sensibilizar a todo el personal del Grupo INS en temas relacionados con hostigamiento sexual, y en los principios Igualdad y No Discriminación, Prevención de Violencia de Género, con base en los convenios internacionales aplicables, promoviendo las competencias internas y la toma de conciencia sobre el tema.
- 6.8 Personal Capacitado.** Mantener personal con experiencia en prevención y atención del hostigamiento sexual, con conocimientos en régimen disciplinario y violencia de género, quienes serán los responsables de la gestión del

## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

procedimiento administrativo y de evitar la revictimización de las partes involucradas.

**6.9 Canal de denuncias.** Las denuncias por hostigamiento sexual en el Grupo INS se deben gestionar mediante la herramienta “Canal de denuncias del Grupo INS” que se encuentra en la página web del Instituto en la siguiente dirección <https://whistleblowersoftware.com/secure/GrupoINS-CanalDenuncias>, se tramitarán a través de la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa en apego al procedimiento y normativa vigente. Adicionalmente, como integrante de dichos canales se incluye a la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Seguros.

**6.10 Plazo de denuncias.** Las denuncias se tramitarán de forma célere sin recurrir a una investigación preliminar, y sin solicitar a la(s) persona(s) denunciante(s) la ratificación de esta. El plazo para interponer las denuncias es de 8 años (según la Ley 7476, Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia) y se computará a partir del último hecho u consecuencia de hostigamiento sexual, o a partir del cese de la causa justificada que le impidió a la víctima denunciar.

**6.11 Instancias competentes para recibir las denuncias.** Toda persona trabajadora del Grupo INS puede interponer una denuncia por el eventual hostigamiento sexual ante las siguientes instancias:

- a) La persona jerarca superior administrativo de la empresa en que labore el denunciado.
- b) Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa.
- c) Ministerio de Trabajo.
- d) Tribunales de Justicia.

**6.12 Procedimiento para la presentación de la denuncia en el Grupo INS.** La persona denunciante del hostigamiento sexual o su representante legal debidamente acreditado(a) para tal efecto, podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito ante las instancias mencionadas en el enunciado anterior.

La dependencia que reciba la denuncia en forma verbal debe realizar el levantamiento de un acta consignando lo expresado por la persona denunciante, quien una vez leído lo manifestado, debe firmarla, en conjunto con la persona que recibió la denuncia. Además, debe notificar a la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativo, a través de correspondencia formal o mediante inclusión de la denuncia en el “Canal de Denuncias del Grupo INS”.

El órgano competente para conocer y decidir las denuncias por hostigamiento sexual debe ordenar directamente la apertura del respectivo procedimiento administrativo sin realizar una investigación preliminar ni la ratificación de la denuncia.

## Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

Por su parte la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa debe informar cuanto antes a la Defensoría de los Habitantes de la República de ese evento para que esa instancia pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad que le corresponde, así como el acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento. Asimismo, esa dependencia debe remitir a esa misma Defensoría la resolución final del caso. En ambas situaciones se debe tener en cuenta la confidencialidad de la información que se comunica a efectos que se tomen las medidas apropiadas correspondientes para su trámite.

Las personas trabajadoras del Grupo INS que reciban una denuncia por hostigamiento sexual y no la tramite de conformidad con lo dispuesto en esta Política, incurrirá en responsabilidad administrativa.

**6.13 Requisitos de la denuncia.** Los requisitos que debe contener una denuncia por hostigamiento sexual son:

- a) Nombre completo, dirección exacta y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada en caso de conocerlos. Además, indicar el lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- b) Descripción cronológica, clara y precisa de los hechos o situaciones que pudieran constituir manifestaciones de hostigamiento sexual, indicando fecha y lugar de los acontecimientos.
- c) La persona denunciante en caso de contar con algún tipo de prueba, debe suministrarla o indicar el lugar o medio para obtenerla, si se trata de prueba testimonial, deberá señalar el nombre, dirección y medio donde se pueden localizar las personas testigos y deberá indicar los hechos a los que se referirán.

## 7. Sanciones.

El incumplimiento de lo dispuesto en esta Política dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la normativa vigente, que son independientes de las responsabilidades civiles, penales o de otra índole que se le pudieran imputar como consecuencia de su accionar.

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho, las cuales puede ser: amonestación escrita, suspensión o despido; de acuerdo con lo establecido en la Ley 7476.

Cuando el procedimiento administrativo imponga una sanción, una vez que ésta adquiera firmeza se le comunicará a la Dirección de Capital Humano para su respectiva ejecución, la cual debe aplicarse en el término máximo de un mes contado desde la fecha que se dictó. Asimismo, los expedientes de todos los casos finalizados se deben remitir a esa

**Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS**

misma dependencia para su custodia final, tomando las medidas pertinentes para mantener su confidencialidad.

La Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa debe mantener actualizado el registro de sanciones en firmes, el cual puede ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad y los datos personales de la víctima, de conformidad con lo establecido en la Ley 7476.

**8. Revisión y actualización.**

Esta Política debe ser revisada por la Dirección de Capital Humano, la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa y la Unidad de Sostenibilidad, al menos una vez al año, o cuando sea requerido por cambios en la normativa externa, mandatos expresos de entes fiscalizadores, ajustes en la operativa y/o estrategia de la organización.

**9. Vigencia**

Esta Política y sus actualizaciones entran en vigor a partir de su aprobación por la Junta Directiva del INS.

**Historial.**

| Versión     | Dependencia Responsable                                                                                | Creación/ Modificación/ Derogatoria                                                                                                                                      | Aprobación/ Publicación                                                                                                                                                | Divulgación                   |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| POL-0023-06 | Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativo- Dirección de Capital Humano- Unidad de Sostenibilidad | Modificación integral de la Política.                                                                                                                                    | La Gerencia General mediante oficio G-01939-2025 del 28/05/2025, comunico el acuerdo de la Junta Directiva N°9908, artículo IX del 13 de mayo de 2025 (SAC-00856-2025) | NEA-00147-2025 del 02/06/2025 |
| POL-0023-07 | Junta Directiva                                                                                        | Modificación 5. Gobernanza, d. Comité de Ética, Conducta y Derechos Humanos Corporativo, punto 3) y e. Dirección Cumplimiento Normativo Corporativa, inclusión punto 2). | La Junta Directiva del INS en sesión ordinaria 9955-V del 6 de febrero del 2026 aprobó las modificaciones a la norma (SAC-00256-2026 del 9/02/2026)                    | NEA-00074-2026 del 24/02/2026 |