



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 sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para prevenir, sanciones y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará)
- Ley N° 7476. Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas.
- Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades.
- 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, 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) y la Dirección General del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.
- **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 o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. 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 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.

Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

- **Partes interesadas:** Grupos, organizaciones o individuos que tienen uno o más intereses relacionados con las decisiones y actividades del Grupo INS.
- **Víctima:** Persona a quien se dirigen las conductas de hostigamiento sexual.

4. Alcance.

Esta política aplica para todas las personas que laboran en las empresas que conforman el Grupo INS, así como sus partes interesadas, por lo que contempla cualquier relación política, económica, comercial, contractual, laboral o de otra índole, mediante la cual se tenga la capacidad de afectar de manera individual o colectiva.

Para efectos de esta norma cuando se alude a las empresas del Grupo INS debe entenderse que se incluye al Benemérito Cuerpo de Bomberos.

5. Gobernanza.

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

5.1 Junta Directiva del INS:

- Aprobar la presente Política.
- Brindar un ejemplo adecuado cumpliendo esta política y las responsabilidades derivadas de ello, mediante un comportamiento aparejado a los más altos valores éticos y morales.
- Impulsar el compromiso del Grupo INS para prevenir, desalentar, evitar y sancionar el hostigamiento sexual.
- Instruir a la Administración para elaborar planes de acción para el cumplimiento de la presente política.

5.2 Juntas Directivas del Grupo INS y Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos:

- Adoptar la presente Política.
- Instruir a la Administración para elaborar planes de acción para el cumplimiento de la presente política.

Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

5.3 Alta Gerencia:

- Brindar un ejemplo adecuado cumpliendo esta política y las responsabilidades derivadas de ello, mediante un comportamiento aparejado a los más altos valores éticos y morales.
- Impulsar acciones para desalentar, evitar y sancionar cualquier conducta de hostigamiento sexual.

5.4 Órgano Director:

- Tramitará las denuncias en forma objetiva e imparcial, preparando una recomendación para que la Gerencia General de cada empresa del Grupo INS o la Dirección General de Bomberos, brinde resolución según corresponda.

5.5 Jefaturas del Grupo INS y del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica:

- Brindar un ejemplo adecuado cumpliendo esta política y las responsabilidades derivadas de ello, mediante un comportamiento aparejado a los más altos valores éticos y morales.
- 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 víctimas, cuando se requiera.

6. Enunciados.

El Grupo INS velará por prevenir, desalentar, evitar y sancionar el hostigamiento sexual, tanto dentro como fuera de sus instalaciones, de acuerdo con las siguientes acciones:

- 6.1** Prevenir, desalentar, evitar y sancionar el hostigamiento sexual basados en los convenios internacionales aplicables, legislación nacional vigente y normativa interna.
- 6.2** 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** Garantizar ambientes libres de hostigamiento sexual e impulsar acciones para desalentar, prevenir y sancionar toda conducta de carácter o connotación sexual indeseada por parte de la persona que la recibe.

Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

- 6.4** Deber de todas las personas o instancias de garantizar la confidencialidad del caso y/o procedimiento.
- 6.5** Poner a disposición canales adecuados para interponer las denuncias por hostigamiento sexual e informarlos periódicamente a las personas colaboradoras. Como integrante de dichos canales se debe incluir a la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Seguros.
- 6.6** Garantizar el procedimiento para atender las denuncias por hostigamiento sexual de conformidad con la normativa que regula la materia.
- 6.7** Adoptar todas las medidas necesarias para evitar que la(s) persona(s) involucradas en el procedimiento sean sujeto de amenazas, persecución o represalias en su contra por ser parte del mismo.
- 6.8** Brindar apoyo psicológico y emocional, a las víctimas de hostigamiento sexual, durante y después del procedimiento administrativo, para garantizar que no exista una revictimización.
- 6.9** Prohibir prácticas que obstaculicen, intimiden, amenacen o utilicen cualquier medio coercitivo para impedir que se denuncie o investigue un acto de hostigamiento sexual.
- 6.10** Las denuncias por hostigamiento sexual en el Grupo INS se tramitarán a través de la Dirección de Cumplimiento Normativo Corporativa, instancia que definirá objetivamente la forma de atender la denuncia a nivel interno o mediante la contratación de un tercero.
- 6.11** Promover la capacitación y sensibilización a las Juntas Directivas del Grupo INS, Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos, Alta Gerencia, Jefaturas del Grupo INS y del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica y demás personal del Grupo, en temas relacionados con hostigamiento sexual, promoviendo las competencias internas y la toma de conciencia sobre el tema.
- 6.12** Las denuncias por hostigamiento sexual se tramitarán de forma célere sin recurrir a una investigación preliminar de los hechos.
- 6.13** El plazo para interponer las denuncias será el establecido por la Ley 7476 y se computará a partir del último hecho consecuencia de hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.
- 6.14** Mantener personal con experiencia en prevención del hostigamiento sexual.

Política para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Grupo INS

6.15 Mantener por parte de Dirección Cumplimiento Normativo Corporativa un registro actualizado de los sancionados y las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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 lo establecido en la Ley 7476.

8. Revisión y actualización.

Esta política deberá ser revisada por la Subdirección de Cultura y Talento en conjunto con la Dirección de Planificación, al menos una vez al año o cuando sea requerido por cambios operativos, normativos y/o estratégicos de la organización.

9. Vigencia

Esta Política entra en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva del INS.

Historial.

Versión	Dependencia Responsable	Creación/ Modificación/ Derogatoria	Aprobación/ Publicación	Divulgación
2	Dirección de Planificación	Modificación de nombres de las unidades organizativas.	Acuerdo 9375-II de Junta Directiva del INS del 16-01-2017 (Trastoquen) (corresponde reorganización 2022)	31-05-2022
3	Equipo interdisciplinario	Modificación Integral	La Gerencia General mediante oficio G-04589-2022 del 14-11-2022 comunicó el acuerdo de sesión ordinaria 9754-II de Junta Directiva del 25-10-2022.	NEA-00509-2022 del 15-11-2022