



Cruz Roja  
Costarricense

# **POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO Y/U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ASOCIACIÓN CRUZ ROJA COSTARRICENSE**

Aprobada mediante el acuerdo del Consejo Nacional V-2 de la Sesión Ordinaria 04-2024  
realizada el 24 de febrero de 2024.

Versión: 24/02/2024

## **Introducción**

El acoso y/u hostigamiento sexual se entiende como conductas de violencia de naturaleza sexual, verbal, no verbal, física, psicológica y conductual, que ejercería una persona sobre otra, cuando la receptora no desea estas implicaciones sexuales, en el entorno personal o profesional, que se consideran ofensivas o humillantes hacia las personas en el lugar de trabajo, generando al acosado u hostigado un entorno intimidante, hostil u ofensivo. El objetivo directo o indirecto del acosador sería posicionarse en una situación de superioridad, poder y control.

Durante muchos años ha estado invisibilizada y requiere de un adecuado abordaje para prevenir, combatir y eliminar las conductas violentas y las consecuencias que genera para las víctimas. Lo anterior también repercute en la institución al convertir los espacios laborales en ambientes hostiles, generando ausentismo laboral, despidos o renuncia al trabajo de las víctimas de acoso y/u hostigamiento sexual.

El acoso y/u hostigamiento sexual produce que existan relaciones de poder entre hombres y mujeres, generando consecuencias negativas especialmente para estas últimas. La Asociación Cruz Roja Costarricense ha decidido afrontar la problemática relacionada con el acoso y/u hostigamiento sexual, intentando aliviar las consecuencias negativas que este tipo de conductas genera en las personas que la sufren; haciendo un abordaje integral de la problemática para erradicarla de la institución. Para cumplir con ello, la Asociación Cruz Roja Costarricense cuenta con diferentes estructuras, dedicando sus esfuerzos a erradicar esa problemática.

El Consejo Nacional como primera estructura, además de consagrar gran parte de su trabajo a la concientización y capacitación del personal cruzrojista en combatir ese tipo de violencia, ha promovido brindar acompañamiento a las víctimas de acoso y/u hostigamiento sexual, mediante la creación de normativa interna, a favor del personal voluntario, permanente y asociado de la institución, con el fin de proteger a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual, brindando con esta, las herramientas necesarias para que acudan a salvaguardar su integridad en caso de verse involucrados en una situación de ese tipo, que atente contra un ambiente laboral sano y libre de violencia.

Por tanto, la Asociación Cruz Roja Costarricense, aprueba la presente Política Institucional contra el acoso y/u hostigamiento sexual, dando continuidad a la normativa institucional para prevenir, investigar y sancionar dichas conductas, con la fiel convicción de mitigar ese tipo de violencia dentro de la institución y evitar que se fortalezcan patrones y estereotipos socioculturales de violencia de género.

## **Objetivos**

- Impulsar, dentro de todas las estructuras de la Asociación Cruz Roja Costarricense, la prevención del acoso y/u hostigamiento sexual que perjudique las condiciones de trabajo

del personal remunerado y voluntario, asociado y no asociado, así como, el desempeño y el estado general de bienestar personal para generar ambientes libres de violencia.

- Promover que las personas asociadas y no asociadas que prestan su servicio de manera remunerada y voluntaria, dentro de la Asociación Cruz Roja Costarricense, que se consideren víctimas de acoso y/u hostigamiento sexual cuenten con las herramientas necesarias para salvaguardar su integridad.

- Asegurar que las acciones y estrategias que la institución tome respecto al fenómeno del hostigamiento sexual se dirijan al conjunto de personas actoras que intervienen en esta problemática: mujeres y hombres remunerados y voluntarios, asociados y no asociados de la institución.

### Definición

Tal y como el “Reglamento Interno de Trabajo de la Asociación Cruz Roja Costarricense” en su artículo 30, establece que el acoso u hostigamiento sexual *“Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda 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 acoso y hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”.*

### Marco normativo

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos ha emitido diversos instrumentos internacionales donde se reconoce que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad humana, discrimina por razón de sexo y excluye a las mujeres de la participación digna y efectiva en el ámbito laboral.

Instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, se han referido a la necesidad de vivir una vida libre de violencia y discriminación.

Específicamente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que:

*Art. 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de*

*garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.*

*Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

La Recomendación General N° 19 del Comité de la CEDAW hace referencia al hostigamiento sexual que las mujeres viven en el ámbito laboral:

*Artículo 11. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales también contempla acciones específicas contra el hostigamiento Sexual y manifiesta que los gobiernos “*deberán adoptar las medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual*”.

En el ámbito interamericano, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) define qué debe entenderse como violencia contra la mujer:

*Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.*

A nivel nacional, Costa Rica emitió en 1995 la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su Reforma (2010), las cuales dictan los lineamientos en el país en esta materia.

Institucionalmente, se cuenta con el “Reglamento Interior de Trabajo y Reglamento de Procesos disciplinarios para personal voluntario y asociado”

Con respecto a los procesos y sanciones para el personal voluntario y asociado en caso de cometer alguna falta, se aplicará lo correspondiente en el “Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense”

### **Enfoques de la Política**

- *Enfoque de derechos humanos*: El enfoque de Derechos Humanos postula que todas las personas en su diversidad son sujetas de derechos; por tanto, éstas y sus necesidades deben estar siempre en el centro de todas las acciones que realicen los Estados y la sociedad en general, en su deber de proteger, garantizar su ejercicio y su disfrute pleno.

Esto implica que, por un lado, se deben adoptar medidas progresivas que permitan el disfrute de los derechos, no interferir en su ejercicio ni permitir que terceros lo hagan.

En ese sentido los derechos humanos son también herramientas para defender y exigir las condiciones mínimas que necesitan y merecen las personas. Un enfoque basado en los derechos humanos procura fortalecer la capacidad de las personas titulares de derechos para hacerlos efectivos (ACNUDH, 2006).

Este enfoque implica orientar todas las acciones, programas y proyectos en la promoción y defensa de los derechos humanos que han sido positivizados a partir de los principios y las normas internacionales.

- *Enfoque de género*: El enfoque de género permite comprender cómo a partir de las diferencias biológicas se asignan diferentes características y roles a las personas, los cuales construyen las desigualdades sociales que afectan de forma diferente la vida de las personas.

La perspectiva de género reconoce que las discriminaciones y desigualdades de género siguen afectando más a las mujeres en todos los ámbitos; a la vez permite entender que estas también afectan a los hombres (Fundación SURT, 2012).

A través de este enfoque se promoverá la equiparación de las condiciones entre mujeres y hombres dentro de la institución, la cual permita distinguir las necesidades específicas de los dos, tanto en el contexto social como en el laboral y el educativo.

- *Enfoque de no discriminación*: Esta política pretende contribuir a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación por género, reflejadas a través de conductas como el hostigamiento sexual dentro de la Asociación Cruz Roja Costarricense. Este enfoque le permite a la institución evidenciar las condiciones de vulnerabilidad de las personas víctimas de esta problemática, especialmente de las mujeres, quienes además de su condición de

género, se enfrentan a múltiples formas de discriminación y violencia, cuando dos o más condiciones de vulnerabilidad convergen en ellas.

### **Disposiciones generales**

La Asociación Cruz Roja Costarricense, utilizará todos los recursos pertinentes con el fin de erradicar cualquier conducta que directa o indirectamente configure acoso y/u hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral. El acoso y/u hostigamiento sexual es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los principios institucionales, que no será permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. En la aplicación de la presente Política Institucional, se debe tener presente que:

El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas de sexo opuesto o personas del mismo sexo. Ningún colaborador permanente o voluntario, asociado y no asociado, están obligados a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseadas.

Según lo definido por la Ley y la normativa institucional, el acoso y/u hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta física, verbal o no verbal, escrita, cuando se presenta una o más de las siguientes circunstancias:

Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Las prácticas inaceptables y sancionables para colaboradores remunerados en esta institución serán las siguientes: Amonestación por escrito, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días y despido sin responsabilidad patronal y para colaboradores voluntarios las prácticas inaceptables y sancionables se regirán según el código de conducta y la reglamentación y/o normativa interna que se encuentre vigente.

Todos los aspectos relacionados con la denuncia, su trámite pertinente y las sanciones correspondientes serán llevados a cabo según lo establecido en la normativa interna de la Asociación Cruz Roja Costarricense.

### **Socioeducativo**

La Asociación Cruz Roja Costarricense, programarán procesos, socioeducativos que generen concientización y factores protectores dirigidos al personal cruzrojista sobre la presente Política Institucional, los elementos del acoso y/u hostigamiento sexual, las relaciones de poder en el marco de trabajo, así como todos los aspectos relevantes de la normativa interna, con el fin de provocar un cambio en la cultura institucional orientado a erradicar esta problemática.

De la mano con lo anterior, la Asociación Cruz Roja Costarricense, forma parte de la “Guía Rápida Sobre el Protocolo de las 72 Horas”, el cual, indica el procedimiento a seguir en caso de cometer algún abuso de carácter sexual.

### **Divulgación**

Con base en los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y Talento Humano, elaborarán campañas sobre las acciones que la institución realice para erradicar el acoso y/u hostigamiento sexual dentro de la Asociación Cruz Roja Costarricense.

El Consejo Nacional y/o la Gerencia realizarán todas las coordinaciones que consideren necesarias con las organizaciones e instituciones que desarrollen programas de atención a casos de hostigamiento sexual, propiciando el intercambio de experiencias.

### **Instancia responsable de la implementación**

El Consejo Nacional, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, la Dirección Jurídica, Salud Comunitaria con el área de Psicología, la Dirección Nacional de Formación Profesional (DINAFOP), Talento Humano y cualquier otra área o departamento que se requiera, serán la instancia responsable de operativizar la presente Política, mediante labores de coordinación, planificación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en toda la institución.

### **Compromiso institucional y coordinación interinstitucional.**

Es deber de la institución promover el conocimiento de los derechos plasmados en la legislación internacional, nacional e institucional sobre el acoso y/u hostigamiento sexual y velar por la correcta aplicación de estos documentos, por lo que, de acuerdo con el artículo

## CRUZ ROJA COSTARRICENSE

Política Institucional Contra el Acoso y/u Hostigamiento Sexual en la Asociación Cruz Roja Costarricense

37 del Reglamento Interno de Trabajo deberá conformar una Comisión Investigadora Permanente integrada por tres personas propietarias y tres personas suplentes elegidos por la persona empleadora, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en la materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

### Operativización de la política

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZO
- Impulsar, dentro de todas las estructuras de la Asociación Cruz Roja Costarricense, la prevención del acoso y/u hostigamiento sexual que perjudique las condiciones de trabajo del personal remunerado y voluntario, asociado y no asociado, así como, el desempeño y el estado general de bienestar personal para generar ambientes libres de violencia.	Formación Educación Factores protectores Compromiso institucional (acciones afirmativas de protección de las víctimas o posibles víctimas). Coordinación interinstitucional (se apoya con otras instituciones u organizaciones según expertis). Control y vigilancia (Espacios seguros libres de violencia y normas de carácter preventivo)	Talento Humano DINAFOP Comunicación y Rendición de Cuentas Salud Comunitaria-Psicología	2024-2025-2026
- Promover que las personas que prestan su servicio de manera remunerada y voluntaria, dentro de la Asociación Cruz Roja Costarricense y, que se consideren víctimas de acoso y/u hostigamiento sexual cuenten con las herramientas necesarias para salvaguardar su integridad.	Ruta de denuncias o Protocolos de actuación. (roles y responsabilidades en la atención). Elaboración de herramientas para documentar las situaciones. Divulgación (campañas sobre las rutas de denuncia y en	Talento Humano Planificación Comunicación y Rendición de Cuentas Dirección Jurídica Salud Comunitaria-Psicología	2024

## CRUZ ROJA COSTARRICENSE

Política Institucional Contra el Acoso y/u Hostigamiento Sexual en la Asociación Cruz Roja Costarricense

	general sobre las acciones de atención) Sanciones (Cero Tolerancia). Línea segura Apoyo psicosocial		
- Asegurar que las acciones y estrategias que la institución tome respecto al fenómeno del hostigamiento sexual se dirijan al conjunto de personas actoras que intervienen en esta problemática: mujeres y hombres permanentes y voluntarios, asociados y no asociados, de la institución.	Divulgación Seguimiento (POA) Roles y responsabilidades de cada actor de la SN.	Talento Humano Planificación Comunicación y Rendición de Cuentas Dirección Jurídica	A partir del 2025

La comisión Cruz Roja Inclusiva determinará los responsables específicos por cada actividad, siendo que una vez asignadas, estos deberán construir las propuestas para implementarlas y deben presentarlo a la comisión para su aprobación y posterior ejecución de parte de los actores vinculados en el mismo.

### Vigencia

La presente política entrará a regir a partir de la aprobación del Consejo Nacional, y se extenderá por el periodo de un año.