

Guía orientadora para el abordaje integral

del acoso laboral y sexual
en el ámbito del trabajo

En las instituciones públicas de Guatemala

Guatemala, noviembre de 2019



Guía orientadora para el abordaje integral

del acoso laboral y sexual
en el ámbito del trabajo

En las instituciones públicas de Guatemala

Guatemala, noviembre de 2019



Secretaría Presidencial de la Mujer

4ª. Calle 7-37, Zona 1

Guatemala, Centroamérica

PBX: 2207 9400

www.seprem.gob.gt

Diseño de portada e interiores: Seprem

Diagramación: Seprem

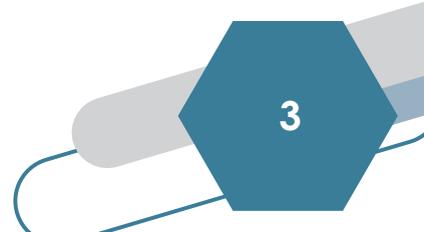
Coordinación proceso editorial: Seprem

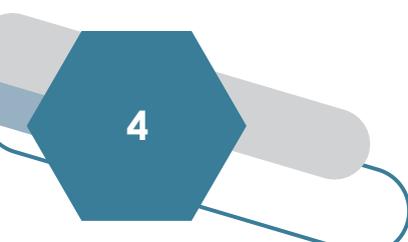
Se permite la reproducción de este documento, total o parcial, siempre que no se alteren los contenidos ni los créditos de autoría y edición.



Índice

INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	7
APROXIMACIONES SOBRE EL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO	19
ACCIONES ORIENTADORAS PARA ABORDAR INTEGRALMENTE EL ACOSO	27
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES PARA LAS ACCIONES DE ATENCIÓN, SANCIÓN Y PREVENCIÓN	29
MECANISMOS PROCEDIMENTALES Y SANCIONATORIOS	31
PREVENCIÓN: GENERACIÓN DE ESPACIOS LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	37
DESAFÍOS PARA IMPLEMENTAR LA GUÍA	41
ROL ESTRATÉGICO PARA INSTITUCIONALIZAR EL PROCESO	45
GLOSARIO	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	53
ANEXO	54





INTRODUCCIÓN

El acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo son problemáticas que enfrentan personas trabajadoras en las Instituciones del Estado. Y, aun cuando no se cuenta con datos específicos, es una realidad que afecta principalmente las mujeres. Ambos tipos de acoso tienen repercusiones a nivel individual, colectivo, institucional y social, por lo que el reconocerlo abre una puerta de prevención y su correcto abordaje.

Atendiendo a las facultades del Estado de identificar e implementar acciones afirmativas que permitan generar condiciones dignas de trabajo, espacios laborales seguros y el respeto de los derechos humanos de toda persona, se generó una coordinación interinstitucional para fortalecer y orientar las intervenciones de las instituciones públicas en los casos de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo. Para ello, se conformó en el 2016 una mesa técnica interinstitucional integrada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), la Institución del Procurador

de los Derechos Humanos (PDH), Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec) y la Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem) con el apoyo y acompañamiento técnico de ONU Mujeres Guatemala.

Asimismo, esta Guía es el resultado de un producto establecido en la Hoja de Ruta 2019, construida y validada por la Mesa Interinstitucional sobre Mujeres, Paz y Seguridad (Mimpaz), para viabilizar el Plan de Acción Nacional (PAN1325) y el avance en el cumplimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Específicamente en lo contenido en su Pilar No. 3, relativo al respeto de los derechos humanos de las mujeres, bajo la acción técnico-operativa: promover una cultura institucional de respeto de los derechos humanos en condiciones de igualdad. Actualmente, Seprem tiene la coordinación y conducción de la Mimpaz, y ha logrado una sinergia vinculada con los procesos de paz en el ámbito público del que hacer institucional.



El Estado siendo el garante de los derechos humanos, a través de coordinación técnica de Seprem facilita esta Guía, como un mecanismo institucional para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral y sexual, así como dar a conocer los derechos laborales que le asisten a todas las personas trabajadoras. Para efectos de la presente Guía, se entenderá como **[persona(s) trabajadora(s)]** a funcionarios/as, servidores(as) públicos, trabajadores(as), consultores(as) y prestadores(as) de servicios laborales, sin excepción alguna, incluyendo todo tipo de renglón presupuestario al que respondan a la institución. Asimismo, se entenderá como **[Ámbito del Trabajo]** no solamente al espacio físico, sino a todos aquellos centros de trabajo, medios, entornos y formas de interlocución relacionadas.

La Guía contiene 5 apartados. El primero corresponde a una recopilación de la normativa nacional e internacional sobre la temática; el segundo, desarrolla aproximaciones conceptuales sobre acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo; en el tercer apartado las instituciones pueden encontrar las acciones orientadoras para sancionar administrativamente ambas problemáticas, por lo cual se incluye la descripción de mecanismos para abordar integralmente el tema; el cuarto apartado contiene los desafíos para implementar la Guía y por último, acciones de prevención sobre el tema.

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

En materia de derechos humanos, se cuenta con una amplia normativa que busca mejorar la calidad de vida de las personas, particularmente en el ámbito del trabajo para garantizar condiciones dignas del desempeño de las actividades laborales. Se han definido además lineamientos en la presente Guía, para atender algunas de las principales problemáticas que afectan a las *personas trabajadoras*, como lo son la violencia basada en género, violencia laboral en sus manifestaciones más recurrentes como el acoso laboral y el acoso sexual. Además, Guatemala cuenta con normativa aplicada al ámbito público que busca prevenir estas prácticas y sancionarlas, aunque no se encuentre regulado específicamente bajo los nombres de “acoso laboral” o “acoso sexual”, las dinámicas y consecuencias son fácilmente enmarcadas en figuras administrativas y penales relacionadas, en el marco de los derechos humanos.

Todas estas manifestaciones tienen una raíz común: las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que se expresan en discriminación y violencia en distintas formas y

grados. Estas problemáticas afectan mayoritariamente a las mujeres trabajadoras tanto para acceder a una fuente de trabajo como para permanecer en ella.

NORMATIVA APLICABLE

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos establecen estándares para identificar, atender, investigar, procesar y sancionar el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo. Estos estándares deben ser adecuados al ordenamiento jurídico nacional para que a través del Control de Constitucionalidad y el Control de Convencionalidad, se armonicen las normas nacionales con las internacionales para utilizar la que más favorezca a la persona. Sin embargo, se complejiza cuando el acoso sexual se traslada al espacio laboral, ya que, para abordar el tema se considera la normativa interna de cada institución, así como las políticas establecidas para resolver la problemática presente. A continuación, se cita la normativa más relevante, vinculada al tema.



Marco Normativo Internacional

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta y contra toda provocación a tal discriminación.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Artículo 1. Obligación de respetar los derechos. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 24. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin

discriminación, a igual protección de la ley.

CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT

Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) C111, 1958

Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985

“Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”.

Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989

Artículo 20. 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de

oportunidades y el trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Artículo 1. (1). A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el ámbito del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (EN SUS SIGLAS EN INGLÉS CEDAW, 1979)

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

Artículo 11. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

RECOMENDACIÓN GENERAL NO. 19, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, CEDAW (1992)

Observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención (Artículos 2 y 3)

17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este 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 podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En este sentido, las recomendaciones planteadas por el Comité vinculadas al hostigamiento sexual fueron:

j) Que los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las



medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

RECOMENDACIÓN GENERAL NO. 35, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, CEDAW (2017).

Alcance

19. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y necesidad de afirmar el control o el poder masculino, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigarlo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres (...).

20. La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y otros entornos digitales (...).

22. En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y

agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados Partes, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la obligación (...).

23. Los Estados partes son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras, la capacitación y la adopción, aplicación, y supervisión de las disposiciones jurídicas, reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la investigación, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas (...).

OBSERVACIONES FINALES SOBRE LOS INFORMES PERIÓDICOS 8° y 9° COMBINADOS DE GUATEMALA, CEDAW 2017

Empleo

34. El Comité reitera su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debida a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de las mujeres en las ocupaciones peor remuneradas, en particular en el trabajo informal, como en el servicio doméstico. También le preocupa la persistencia del trabajo

infantil y la escasa información sobre las estrategias para su erradicación. **El Comité observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo** y está preocupado por las prácticas discriminatorias e ilegales, como las pruebas de detección del VIH/SIDA y el embarazo durante los procesos de selección para obtener un empleo.

35. El Comité recomienda al Estado parte que elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo y que: a) Aumente el acceso de las mujeres al trabajo decente y promueva su transición del trabajo en las profesiones peor remuneradas al empleo en el sector formal, y vele por que las mujeres empleadas en los sectores informal y agrícola estén cubiertas por la protección social y laboral; b) Agilice la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y establezca el salario mínimo y la seguridad social por ley para todos los trabajadores; c) Intensifique las inspecciones del trabajo para detectar el trabajo infantil y enjuicie a los empleadores que contraten a niñas con fines de explotación, principalmente en los sectores informal y agrícola; d) **Apruebe leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo**, entre otras cosas, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -BELEM DO PARÁ-

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

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.

RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE NACIONES UNIDAS, 2000.

7. Insta a los Estados Miembros a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes (...).

8. Pide a todos los que participen en la negociación y aplicación de Acuerdos de Paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas.

10. Adoptar medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razones de género durante los conflictos y postconflictos, particularmente los abusos sexuales.

Marco Normativo Nacional

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Artículo 1. Protección a la Persona.

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 4. Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 46. Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

DECRETO 57-2002 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. REFORMA EL CÓDIGO PENAL DECRETO 17-73.

Artículo 202 bis. Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, étnica, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiera o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos quetzales a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.

DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 14 Bis. Código de Trabajo. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultural, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

Artículo 61 literal c) Código de Trabajo. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Código de Trabajo, Decreto 1441. El Código de Trabajo es el instrumento normativo que establece los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores; buscando la resolución de conflictos; **prohíbe la discriminación laboral por motivo raza, religión, credos políticos o estrato socioeconómico.** También contiene normas sobre salarios, jornadas de trabajo y descansos, días de asueto y vacaciones anuales. Además facilita la aplicación del derecho al trabajo desde el ámbito público, por lo que en su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo.

DECRETO 7-99 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY DE DIGNIFICACIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER.

Artículo 3. Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación

contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre las bases de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y **las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.**

DECRETO 22-2008 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY CONTRA EL FEMICIDIO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Artículo 7. Violencia contra la mujer. Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias:

- a. Haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o reestablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima.
- b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, **compañerismo o relación laboral**, educativa o religiosa.

DECRETO 9-2009 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y TRATA DE PERSONAS

Artículo 29. Se adiciona el artículo 173 Bis al Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así.

Artículo 173 Bis. Agresión Sexual. Quién con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma, siempre que no constituya delito de violación será sancionado con prisión de cinco años.

Artículo 34. Se reforma el artículo 190 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así.

Artículo 190. Por último, la Política General de Gobierno establece, dentro del eje de promoción, revisión y cumplimiento del marco legal e institucional laboral, que deberá mejorarse las condiciones, que dignifiquen a los trabajadores y garanticen tanto a empleadores y trabajadores el desarrollo óptimo de las relaciones de trabajo.

Acuerdo Gubernativo emitido por el Presidente de la República POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES -PNPDIM- ACUERDO GUBERNATIVO 302-2009

Eje No. 5. Erradicación de la violencia contra las mujeres:

1. Transformar la ideología, valores, principios y prácticas

fundamentadas en la opresión y violencia contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

2. Garantizar la aplicación, efectividad, cumplimiento y desarrollo de los instrumentos legales, internacionales y nacionales para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas. Inciso b. Realizar reformas al marco jurídico vigente que introduzcan **mecanismos y acciones dirigidas a establecer sanciones administrativas, civiles, penales, laborales y otras sanciones alternativas** contra agresores de mujeres.

Eje No. 6. Equidad Jurídica

1. Garantizar la positividad, observancia y aplicación de las convenciones, convenios, acuerdos y declaraciones internacionales, suscritos por Guatemala, que protejan y favorezcan los derechos humanos de las mujeres y la Plataforma para la Acción Mundial de Beijing emanada de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
 - a. **Adoptar medidas y mecanismos de supervisión de las servidoras y los servidores públicos y operadoras y operadores de justicia**, para que apliquen el marco jurídico que protege los derechos humanos de las Mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

2. Compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

b. Proponer reformas legales de índole **penal, administrativa, laboral, educativa y otras**, para la prevención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

c. **Crear, y promover leyes, reglamentos, acuerdos y otras disposiciones legales que promuevan la equidad entre mujeres y hombres**, que protejan y velen por los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

e. **Promover la tipificación como delito del acoso, hostigamiento y violación sexual contra mujeres en todos sus ciclos de vida**. Con el agravante en la definición de la sanción cuando es cometido contra mujeres mayas, garífunas y xinkas.

Eje No.9. Equidad Laboral:

- **Garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo** a fin de asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.
- Revisar y reformar el marco jurídico y **disposiciones**

administrativas vigentes, a fin de **garantizar el principio de equidad e igualdad entre mujeres y hombres** y entre mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

- Garantizar la aplicación del derecho de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas a la **seguridad laboral**.
- **Crear y hacer cumplir normas de higiene, seguridad, salud ocupacional** y recreación, fundamentadas en las necesidades de las mujeres trabajadoras mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

Eje No. 10. Mecanismos Institucionales:

- **Garantizar la integración de los principios de igualdad ante la ley**, de equidad entre mujeres y hombres, paridad/alternabilidad e identidad cultural dentro de las estructuras de las instituciones y en los procesos institucionales de diseño, planificación de políticas, planes, programas y estrategias de desarrollo.
- **Crear, fortalecer y promover los mecanismos nacionales e internacionales estatales y no estatales** que garanticen el avance, participación y desarrollo de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las etapas de su vida.

El marco normativo descrito anteriormente es parte del **control de convencionalidad** que debe incluir la función pública en relación a los derechos humanos, especialmente el derecho a vivir una vida libre de



violencia y el derecho al trabajo. Siendo una obligación del Estado la observancia permanente por el respeto y garantía de los derechos, dicha normativa internacional y nacional orientó la formulación de la presente Guía.

ENFOQUES TRANSVERSALES PARA ABORDAR INTEGRALMENTE EL ACOSO

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

El control de convencionalidad es la herramienta que permite a los Estados concretar la obligación de garantía de los Derechos Humanos en el ámbito interno, a través de la verificación de la conformidad de las normas y prácticas nacionales, con las convenciones y su jurisprudencia (CIDH, 2015).

La obligatoriedad de aplicar el Control de Convencionalidad no recae únicamente sobre el Poder Judicial sino sobre todo el entramado Estatal, demandando la participación de los tres poderes y la descentralización de su aplicabilidad a todo nivel y ex officio (debe realizarse sin requerimiento de parte). En conclusión, le corresponde a toda autoridad pública en el ámbito de sus competencias aplicar el control de convencionalidad obligatoriamente.

Por lo tanto, para el presente documento es importante conexas el control de convencionalidad en el quehacer de la administración pública, en tanto que, se tiene la obligación de observar, desarrollar, garantizar y

tutelar debidamente los DDHH previstos en los tratados internacionales firmados y suscritos por el país, en la esfera de su competencia y con los mecanismos que tengan a su alcance.

“Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación» (párr. 2). También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (párr. 3).” Naciones Unidas¹.

Por tanto, se encuentran en la base del Sistema de Protección de los DDHH y al ser conceptos de orden transversal, se encuentran consagrados en diferentes convenios, pactos, tratados, convenciones y otros documentos, que a partir del momento en que son suscritos por Guatemala, adquieren un carácter vinculante.

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD

El control de constitucionalidad es un mecanismo para la defensa del orden constitucional y para que el Estado aplique el principio de supremacía constitucional. Consiste en velar

¹ <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>



que las acciones que se realicen en las instituciones no contravegan la Constitución Política de la República de Guatemala.

Verificar que las normas ordinarias sean aplicadas a los procesos basados en los recursos administrativos y jurídicos, se apliquen bajo los principios constitucionales, principalmente el de igualdad, celeridad, imparcialidad y objetividad. Todo lo anterior, sostiene afirmadamente la necesidad de afianzar ordenamientos y gestiones apegados a la normativa interna, específicamente a la Constitución Política de la República de Guatemala, en el marco de la responsabilidad Estatal.

INTERSECCIONALIDAD

Una herramienta importante para el abordaje de múltiples discriminaciones, en igualdad de derechos y oportunidades, sin distinción por categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la clase, la especie, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la edad, la nacionalidad y otros. La misma construye bases para la atención focalizada de los factores internos y externos que propician la injusticia sistemática y la desigualdad social, desde una base multidimensional para protección de DD.HH.

De esa forma, mediante el concepto de discriminación interseccional se busca entender cómo la discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género, está unida de manera indivisible a otros factores que la afectan, como el origen y

la identidad étnica, la religión o las creencias, la salud, la edad, condición socioeconómica, entre otras. De ahí que, la discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres.

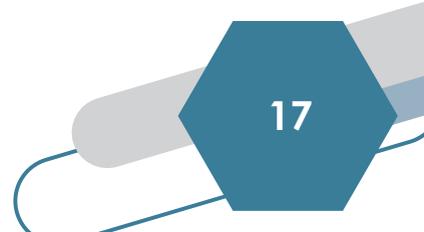
Además, es importante tomar en cuenta que la intersección se produce tanto entre los factores de discriminación como entre las identidades, por ello, las mujeres con identidades construidas como inferiores viven esas identidades como un todo inseparable (múltiples), ya que en lo cotidiano no existen solamente mujeres sino mujeres indígenas, mestizas, con discapacidad, migrantes, trabajadoras, entre otras. (Zota-Bernal, 2016).

EQUIDAD/IGUALDAD

La igualdad es un principio jurídico universal y generalmente es un principio constitucional en los distintos países.

La igualdad de derechos y oportunidades es un principio básico y abarcador respecto de las sociedades modernas. Las personas son consideradas iguales en derechos y oportunidades ante la ley y no deberían ser discriminadas por razón de género, condición sexual, pertenencia étnica, creencia, nacionalidad, clase social o cualquier otra característica poblacional.

La igualdad establece el trato y el reparto idéntico de oportunidades





para toda la población. La equidad establece que ese reparto debe ser proporcional entre las personas, a partir de sus necesidades diferenciadas y su diversidad, estableciendo con ello las bases de la igualdad.

La noción de equidad implica una situación, condición y posición sociales en las que las personas tienen acceso al conjunto de factores del desarrollo, a partir de sus especificidades y necesidades y existe un equilibrio y un equiparamiento respecto de otros grupos sociales históricamente situados en posiciones jerárquicas superiores en la sociedad.

Es, como noción, un principio rector y una estrategia de desarrollo. La equidad se convierte en un factor de transformación de las condiciones y situación de vulnerabilidad de los grupos históricamente excluidos, tal es el caso particular de las mujeres. Esta noción implica un análisis diferenciado, a partir de la situación, condición y posición de los distintos grupos socioculturales, en este caso las mujeres, para visibilizar las formas específicas de discriminación que enfrentan, dada su condición de subordinación.

ENFOQUE VICTIMOLÓGICO

La facilitación de los recursos a disposición de la víctima, cumple un papel importante para encaminar casos con la debida diligencia, celeridad y credibilidad, bajo escenarios laborales presentados en el marco de los mecanismos oficiosos para la solución y sanción correspondiente, respetando y

protegiendo siempre, la dignidad de la víctima.

Asimismo, se hace referencia a la victimización secundaria, que de acuerdo a Naciones Unidas, define este concepto como aquella victimización que ocurre a través de la respuesta de las Instituciones y las personas hacia la víctima, haciendo referencia a una mala o inadecuada atención, así como elementos que puedan provocar la revictimización y retardar u obstaculizar su atención.

ENFOQUE DE GÉNERO

Este enfoque permite reconocer que existen relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres y que las mismas se construyen social e históricamente. Asimismo, el enfoque devela que dichas relaciones configuran un entramado social y coexisten de forma articulada, con las otras relaciones sociales.

El enfoque de género propone una mirada en las causas, determinantes, consecuencias y manifestaciones de la discriminación de las mujeres en las distintas sociedades y en todos los ámbitos de la vida y a partir de ahí, encontrar las vías para la transformación de esas relaciones excluyentes de poder entre mujeres y hombres.

APROXIMACIONES SOBRE EL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Esta pretende brindar lineamientos generales de cómo abordar integralmente el acoso en el ámbito de trabajo, diferenciando dos manifestaciones: acoso laboral y sexual.

Asimismo, pretende orientar al sector público sobre cómo abordar el tema acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, asumiendo que cada una de las instituciones implementará políticas y acciones específicas para atender, sancionar y prevenir del acoso laboral y sexual, posicionando su importancia para prevenir, tratar, investigar, sancionar y erradicar el mismo.

Es importante reconocer, para poder abordar integralmente el tema, que la problemática del acoso, se ejerce mayoritariamente sobre las mujeres, poniendo en condiciones desiguales su desarrollo. Asimismo, tradicionalmente los roles de trabajo, ponen en desventaja, esas oportunidades laborales, por lo que, los instrumentos internacionales hacen énfasis con especial atención a las mujeres para atender de forma integral, esas discriminaciones y desigualdades ejercidas en el ámbito del trabajo.

CARACTERIZACIÓN DE LOS ACOSOS

Es necesario entender los conceptos orientadores sobre el acoso sexual y acoso laboral, los cuales en su conjunto, brindan elementos de formación para identificar la problemática es su más amplia comprensión.

Acoso sexual en el ámbito del trabajo.

Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Se puede realizar una sola vez o de forma repetitiva, entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

Acoso laboral. Toda aquella situación y acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en un lugar de trabajo o en una conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, se puede dar entre pares o en una relación jerárquica (del inferior al superior o del superior al inferior).

Ambiente laboral hostil. Es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista. En este caso no necesariamente debe darse una relación jerárquica. (OIT, 2015).

Ambiente de trabajo sexista. Es aquel donde se permite o favorecen los chistes sexuales, comentarios con connotación/contenido sexual, irrespetuosos, que incluye además la

exhibición de fotografías pornográficas o sugestivas.

Conducta física de naturaleza sexual.

Refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito del trabajo.

Conducta de naturaleza sexual.

Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias, o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impúdicas, silbidos, gestos o cualquier otro, que generan pensamientos de connotación sexual.

Chantaje sexual.

Es el condicionamiento del acceso a la información, o cualquier otro aspecto relacionado con el trabajo, condición o mantenimiento del mismo a través de la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza sea explícita o implícita, incluso si ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

Demandas de favores sexuales.

Exigir y/o pedir favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

Hostigador/a. Quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. El/la Hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima.

Normalización del acoso. Se utiliza para referirse a situaciones en las que la violencia se produce con tanta frecuencia que llega a ser vista como una parte normal o incuestionable del trabajo diario

Observación clandestina. Entiéndase portodoaquelequipodereproducción, grabación, visualización, distribución, observación que no está expuesta en lugar visible, irrumpiendo la intimidad de personas en lugares reservados o privados, como los servicios sanitarios o vestidores, entre otros.

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

Tocamientos sexuales: tocar en las partes del cuerpo asociadas a la sexualidad o de manera indebida sin el consentimiento de la persona; como saludos efusivos para consentir contacto físico, abrazos indebidos, caricias sugestivas, entre otros.

Trabajo: Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2018).

Empleo: Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado. (OIT, 2018).

Trabajo Decente: El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, fecha).

Ámbito del Trabajo: Se considera ámbito del trabajo el lugar o espacio del trabajo de la persona trabajadora, incluye espacios públicos y privados; el lugar donde descansa o come, durante su traslado a su domicilio, durante desplazamientos o viajes relaciondos con el trabajo, durante eventos sociales, educativas y todo lo que transcurra en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo y lo que sucede en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Víctima. Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas o cualquier otra identidad.

MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL

Las prácticas de acoso laboral responden a relaciones de poder entre las personas que trabajan en una institución, que puede ser ejercido por

personas en función de los puestos que ocupan jerárquicamente en forma vertical, así como entre compañeras y compañeros en sentido horizontal.

El autor Piñuel, en su obra “La Tipología del Acoso Laboral” indica que algunas manifestaciones pueden ser:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad. (2003).

Las prácticas de acoso laboral responden a relaciones de poder entre las personas que trabajan en una institución, que puede ser ejercido por personas en función de los puestos que ocupan jerárquicamente en forma vertical, así como entre compañeras y compañeros en sentido horizontal.

“En ocasiones, en una situación de acoso laboral se dan comportamientos relacionados con la violencia física y el acoso sexual. Pero, independientemente de esto, las conductas más características del fenómeno se relacionan con actos

de violencia psicológica, exclusión y prejuicio social y laboral para el trabajador acosado” (López et al, 2008).

MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

Según la definición sobre acoso sexual en el ámbito del trabajo las manifestaciones pueden ser de tipo verbal, no verbal y físico acciones que tengan una connotación sexual son las siguientes:

- Tocamientos o contactos físicos innecesarios: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.
- Chantaje sexual, que se refiere al condicionamiento del acceso o permanencia en el trabajo por parte de la víctima, a través de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitación o petición de actos sexuales, cuando éstas están relacionadas, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.

De tipo verbal

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.
- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas.
- Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad y realizargestos con una connotación sexual.
- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
- Solicitar actos sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción o ascenso laboral.
- Difundir rumores sexuales, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y la orientación sexual de una persona.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.



De tipo No-verbal

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material sexualmente explícito, en el equipo de cómputo.
- Observaciones sugerentes a cualquier parte del cuerpo de la persona.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios.
- Peticiones expresas de actos sexuales.
- Envío de cartas anónimas con contenido sexual
- Silbidos.
- Envío de mensajes por cualquier vía (redes, plataformas, sistemas), con insinuaciones sexuales, comentarios o fotografías con contenido sexual, entre ellos, ejemplo: Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.
- Ambiente laboral hostil hacia un determinado sexo.

Un solo incidente es suficiente para que la actuación de una persona sea considerada acoso sexual; sin embargo, las más de las veces el acoso sexual supone la repetición de la conducta de acoso. (OIT, 2016).

Ambos acosos puede tener distinta direccionalidad:

- **Acoso horizontal:** es una conducta abusiva entre compañeros y compañeras de trabajo.
- **Acoso jerárquico:** es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima (OIT, 2006).

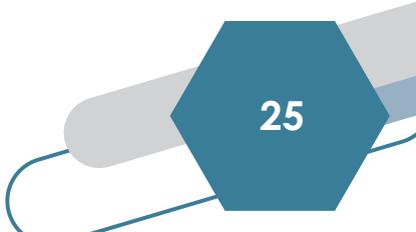
CONSECUENCIAS DEL ACOSO

El acoso sexual tiene repercusiones en la vida de las personas que lo sufren, afectando su integridad física, psicológica, sexual y el entorno donde se desenvuelven. Asimismo, existe un amplio espectro de afectación a nivel institucional, ya que no sólo afecta a la víctima, sino toda la dinámica y ámbito de trabajo. La víctima de acoso, experimenta una serie de cambios físicos y psicológicos que impactan su desarrollo integral y su relación con las demás personas: pareja, familia, compañeros y compañeras de trabajo:

A continuación, se describen las consecuencias del acoso laboral en las diferentes áreas:



En la persona	En la institución (Pinuel y Zavala, I., 2001)	En la Sociedad (OIT, 2016)
<p>Psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensación de intimidación y de estar siendo presionada. • Inseguridad, inquietud, desgana para ir al trabajo. • Justificaciones y minimizaciones de lo que ocurre. • Aceptación del acoso e incluso realización de actos sexuales por miedo a las consecuencias. • Sentimiento de impotencia, indefensión aprendida, puesto que creen que no pueden hacer nada ante la situación. • Sentimientos de humillación. • Culpa y vergüenza. • Baja autoestima. • Miedo, irritabilidad, estrés, malestar, tristeza. • Incapacidad para contar lo que está ocurriendo. • Sensación de estar loco, de abandono y de soledad. • Desánimo y confusión. • Depresión. • Rabia intensa. • Ansiedad. <p>Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza y musculares. • Cambios en el apetito. • Dolores de estómago. • Náuseas y vómitos. • Insomnio. • Todos los síntomas de la ansiedad y el estrés. • Disminución del sistema inmune. • Enfermedad física. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción en la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad. • Moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte del personal. • Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad. • Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública. • Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal, etc. • Costos laborales por indemnización. • Condiciones peligrosas de trabajo. • Aumento de rumores. • Baja productividad, por el mal uso del tiempo durante el acoso y después del acoso. • Ambiente hostil. • Alta rotación del recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normalización e incremento de la violencia por razones de género. • Aislamiento social. • Juzgamiento de terceras personas. • Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajamos. • Gastos en procesos legales e inclusive penales para el Estado. • Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.





ACCIONES ORIENTADORAS PARA ABORDAR INTEGRALMENTE EL ACOSO

La presente Guía para la atención, prevención y sanción del acoso sexual y acoso laboral en la administración pública, es de suma importancia para la generación de mecanismos administrativos que regulen estas conductas y comportamientos bajo etapas procedimentales que garanticen los derechos humanos y derechos laborales en entornos de salud ocupacional. Crear sus propias herramientas específicas, permite fomentar espacios laborales libres de discriminación y violencia.

La aplicación debe incluir a todo el personal en sus diversos renglones presupuestarios de la institución, y promover medidas de carácter laboral para mejorar las condiciones de trabajo, en aras de contrarrestar las adversidades en el ámbito del trabajo, incluyendo los diferentes tipos de acoso.

Para generar condiciones de trabajo favorables, debemos tomar en cuenta principios constitucionales en

respuesta afirmativa a la protección y garantía de derechos humanos, así como la psicología organizacional para desarrollar culturas y sistemas que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo.

Esta Guía debe ser asumida por las más altas autoridades de todas las instituciones públicas para su implementación, misma, que podrán apoyarse en las Unidades o Direcciones de Recursos Humanos, sindicatos (donde los hay), las unidades de género y de la mujer, y otras, que juegan un papel importante para prevenir y atender el acoso laboral y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

Todo lo anterior, nos lleva a plantear una propuesta de intervención, la cual, al momento de crearse sus propios procedimientos, mínimamente debe contener los siguientes ítems para abordar integralmente el acoso laboral y sexual en las instituciones públicas.



1

**Principios
Institucionales para
las acciones de
atención, sanción y
prevención**

- *Bases institucionales*

2

**Mecanismos
procedimentales y
sancionatorios**

- *Mecanismos internos específicos de denuncia.*
- *Mecanismos de investigación.*
- *Mecanismos de sanción.*
- *Estándares mínimos de atención.*
- *Institucionalización del proceso/normativa interna*

3

**Prevención:
Espacios laborales
libres de violencia**

- *Estrategias de Comunicación Social para la prevención*
- *Procesos de formación*

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES PARA LAS ACCIONES DE ATENCIÓN, SANCIÓN Y PREVENCIÓN

No discriminación: Todas las personas trabajadoras serán atendidas, escuchadas y recibirán igual trato sin distinción de sexo, género, etnia, condición económica, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, apariencia física, religión, opinión política, condición de salud, nacionalidad, entre otras, en el marco de los derechos humanos.

Respeto: Todas las personas involucradas en una situación de acoso laboral y/o acoso sexual serán respetadas y escuchadas sin valoraciones preconcebidas, ni prejuicios, ni cuestionamientos.

Confidencialidad: Todos los hechos puestos del conocimiento y todos los actos que se deriven del proceso administrativo, deben ser confidenciales.

De acceso a la información: La persona afectada recibirá información completa y detallada del proceso y sus implicaciones.

No represalias: Bajo ningún motivo, la presentación de una denuncia administrativa implicará represalias en contra de la persona(s) trabajadora (s) que la presente(n) o de haber intentado presentarla.

No revictimización: Todas las acciones que se realicen, en el marco de la presente Guía y en cumplimiento de las normas internas de las instituciones, evitarán el menoscabo de la dignidad e integridad de la(s) persona(s) que presenta una denuncia administrativa, evitando generar más violaciones a los derechos de la víctima o colocarla en situación de vulnerabilidad que pueda provocar que sus derechos



No repetición: La reglamentación de estas conductas, comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora. Con el propósito que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como eliminar y superar las causas estructurales que justifican y avalan dichos actos.

Reparación Transformadora: Medidas que garanticen entre otras, la no repetición, entiéndase como acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a la víctima en violación a sus derechos humanos teniendo eco en acciones de carácter institucional, laboral, político, social u otro.

Imparcialidad: Todas las personas que intervengan, en el marco de la presente Guía y normas internas de la institución, deberán actuar con objetividad, sin sesgos, ni tráfico de influencias, ni favoritismos.

Celeridad: La aplicación de las rutas y procedimientos establecidos para la atención de casos de acoso laboral y acoso sexual deberán ser efectuada de forma ágil, para evitar, entre otras cosas, ambientes hostiles de trabajo.

Legalidad: En materia administrativa el principio de legalidad es aquel por el cual los poderes públicos están sujetos al imperio de la ley y solo pueden realizar lo que les esta permitido legalmente.

En materia penal este principio se lo recoge el Art. 17 Constitucional. Este principio provee que todas las acciones y omisiones objeto de sanciones penales y/o administrativas

deben estar definidas con anterioridad a la comisión de las mismas. Asimismo, las autoridades y el procedimiento sancionatorio deben esta nombrados y regulados con anterioridad.

La debida diligencia: Conforme a este principio y a este deber, una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar de oficio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva. Esta investigación debe ser realizada por todos los medios legales disponibles y debe estar orientada a la determinación de la verdad.

Según, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que “la obligación de investigar violaciones de derechos humanos se encuentra dentro de las medidas positivas que deben adoptar los Estados para garantizar los derechos reconocidos en la CADH. Aunque el deber de investigar es una obligación de medios y no de resultados, debe ser asumido por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa o como una simple gestión de intereses particulares que dependa de la iniciativa procesal de las víctimas, de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios”.

MECANISMOS PROCEDIMENTALES Y SANCIONATORIOS

La creación de procedimientos específicos tiene como objetivo principal atender, prevenir y sancionar casos de acoso, a la luz de los estándares nacionales e internacionales sobre el tema.

Tomando en cuenta las consecuencias multidimensionales del acoso laboral y sexual, es necesario además crear y/o fortalecer procedimientos que protejan la integridad física y psicológica de la víctima. En ese sentido, se hace énfasis que se entenderá por [Abordaje Integral] a la atención, prevención y sanción de casos de acoso laboral y sexual desde la perspectiva de derechos humanos.

El abordaje preventivo del acoso sexual en el ámbito del trabajo supone diseñar acciones encaminadas a evitar la proliferación de conductas en deterioro de la dignidad y desempeño laboral de las personas, cambiar impactos culturales de convivencia e interrelacionamiento social.

Por tal razón, los mecanismos deben contemplar un *procedimiento*

administrativo para el abordaje integral del acoso sexual y acoso laboral, donde se pueda acudir a presentar denuncias para su respectiva atención, seguimiento y resolución, poniendo en conocimiento a las autoridades superiores para su debida y oportuna intervención, garantizando la "no repetición" y haciendo uso de las medidas sancionatorias por la vía administrativa y la penal, cuando corresponda.

En ese sentido, la institucionalidad pública puede crear mecanismos específicos (comité, unidad, oficina, etc) o bien fortalecer los existentes, enmarcados en una ruta de atención para el seguimiento y resolución de los casos relacionados al acoso sexual y acoso laboral, los cuales deben ser de carácter consultivo y/o resolutorio, según competencias internas, o bien, el uso específico de otros sistemas disciplinarios a lo interno de la institución que visualice la sanción administrativa en mención. Dicho mecanismo está obligado a actuar bajo los principios que contienen la presente Guía.



Para cumplir con los principios descritos anteriormente, se sugiere que los mecanismos contemplen las siguientes funciones, agrupadas o por separado, según la organización interna de la institución.

Mecanismos internos específicos de denuncia.

Importante establecer control de recepción y atención de denuncias desde un enfoque victimológico. Crear un procedimiento que contribuya a la canalización de las mismas, para fortalecimiento de la gestión administrativa y de recursos humanos, o de cualquier órgano encargado como primer instancia para poner la denuncia.

Por ningún motivo debe permitirse que interponer una denuncia administrativa constituya un motivo de represalias en contra de la víctima, por lo que, la institución debe garantizar el acompañamiento adecuado a la víctima en todo el proceso, lo cual incluye evitar acciones que propicien la victimización secundaria.

Mecanismos de investigación.

El órgano, la entidad o la persona encargada de dar seguimiento a los casos, investigación y resolución a los mismos, debe cultivar líneas procedimentales bajo los principios de legalidad y objetividad. Recabar medios administrativos probatorios, donde se privilegie el testimonio de la víctima. Todas las acciones

pertinentes para resolver, incluyendo el aseguramiento y resguardo de la información en estricta confidencialidad.

Mecanismos de sanción.

Frente al incumplimiento y bajo la finalidad disuasoria de inapropiadas conductas, el mecanismo debe procurar sancionar todo aquello que afecte la dignidad y violación a derechos humanos en espacios laborales, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional o asignación laboral.

Al comprobarse, luego de una investigación administrativa exhaustiva a lo interno de la institución pública, que una *persona(s) trabajadora(s)* es responsable de realizar actos que constituyen acoso laboral o acoso sexual, la Unidad/Dirección de Recursos Humanos o el órgano interno responsable del régimen disciplinario de la institución, emitirá la sanción administrativa según la normativa interna y la recomendación del Mecanismo creado para dichos fines. La sanción debe emitirse de manera proporcional al hecho y su conssecuencia

Defición de faltas administrativas. Independientemente del renglón presupuestario y de las condiciones internas o externas, las faltas deben armonizarse con los sistemas disciplinarios y el control de

convencionalidad existentes según sea el caso y regularlas internamente de carácter administrativo en el marco de la seguridad ocupacional y laboral.

Establecer los tiempos. Bajo el principio de celeridad de atención de la denuncia, es indispensable crear mecanismos procedimentales que cuenten con el menor tiempo posible para ser diligenciados los casos a las instancias necesarias según proceda.

Conocimiento en derechos humanos. El personal que integre el mecanismo y/o aplique la normativa creada para sancionar el acoso sexual, deberá contar con conocimiento pleno en derechos humanos y equidad entre

hombres y mujeres, ya que, son parte de los enfoques y principios propuestos en la presente Guía.

ESTÁNDARES DE ATENCIÓN

Para la presente Guía, la atención se refiere a cualquier contacto con la víctima durante el proceso administrativo, que incluye la denuncia, investigación y sanción de los casos. Establecer principios basados en el respeto y en el reconocimiento de las diferencias humanas bajo estándares mínimos de atención.

A continuación, se presentan insumos para tomar en cuenta en las medidas de atención:

Estándares mínimos de atención

- 
- Atender con pertinencia cultural y enfoque de derechos humanos
 - Las instituciones deberán crear un espacio seguro y privado para atender a las posibles víctimas de acoso laboral y sexual
 - La persona que reciba la denuncia administrativa deberá atender en un espacio privado y seguro para la víctima
 - Durante la entrevista no se debe juzgar, culpabilizar o cuestionar los hechos que la persona afectada está compartiendo.
 - En caso que la víctima se presente en situación de crisis, se debe utilizar las técnicas de contención básicas para estabilizar a la persona; agua pura y respiraciones. Hasta que la persona esté estable se puede realizar la entrevista

Pertinencia cultural y enfoque de derechos humanos

Todas las acciones deben enmarcarse en la transversalización de la inclusión, igualdad, equidad y multiculturalidad. En el reconocimiento de modelos y necesidades específicas, relativas a los derechos humanos y el enfoque interseccional, principalmente reconocer las necesidades de los grupos de población en condiciones de vulnerabilidad, exclusión y discriminación.

Prejuzgamiento y culpabilización

La estigmatización y estereotipos de conductas por razones de género, constituyen la desaprobación "socialmente construida" que se alimenta en la constante repetición y tolerancia de conductas, acciones, hechos, basados en la percepción, juzgamiento, señalamiento y culpabilización de la víctima respecto a su agresor/a, restando credibilidad y viabilidad a los testimonios.

Espacio seguro, idóneo, privado y adecuado

Paragenerar condiciones de confianza, como premisa para recepcionar casos, es necesario acondicionar un espacio físico idóneo, que genere seguridad y cuente con privacidad para resguardo y protección de la víctima y aseguramiento de la información.

Confidencialidad por parte de la persona que recepciona los casos

Los casos deben resguardarse en total discrecionalidad y privacidad, desde la recepción del mismo, seguimiento y resolución, para lo cual, se debe contemplar lugar idóneo, lenguaje técnico y pertinente, competencia y conocimiento en la temática, celeridad de los procesos investigativos y resolutivos de los mismos.

Técnicas de contención

La/las personas encargadas de recepcionar casos y dar seguimiento, debe(n) tener conocimiento de técnicas de contención cuando una persona (en este caso la víctima) se presente en crisis. Esto incluye insumos como agua pura para beber, técnicas de respiración, o cualquier otro de control emocional, que ayude a estabilizar a la persona psicológica y neurológicamente.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PROCESO/NORMATIVA INTERNA

Cada institución pública se rige por sus mandatos institucionales y normativa interna, tal es el caso del Reglamento Orgánico Interno de trabajo –ROI–, Pactos Colectivos de Trabajo, protocolos, políticas y/o cualquier otra según la naturaleza de su creación. Para efectos de la creación y definición de nuevos

procedimientos administrativos, la Guía constituye una herramienta importante para institucionalizar acciones en el marco del abordaje integral de casos de acoso laboral y sexual, para lo cual, se sugiere aprobar toda acción por medio de una normativa interna (acuerdo, instrucción, etc).



PREVENCIÓN: GENERACIÓN DE ESPACIOS LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Para fomentar espacios laborales seguros y libres de discriminación, incluyendo el acoso sexual y acoso laboral, es necesario tener una postura institucional crítica sobre ambas problemáticas. Se debe trabajar en una cultura institucional que prevenga hechos que puedan generar ambientes hostiles y contrarios a los derechos laborales de todas las personas trabajadoras. No hace falta que estos hechos ocurran para iniciar con el desarrollo de acciones de prevención.

Debe tomarse en cuenta que, de no identificar, atender y prevenir una problemática que pueda darse en el ámbito del trabajo, generará en las *personas trabajadoras* que sufren acoso en cualquiera de sus modalidades, un impacto negativo en su funcionamiento, rendimiento, desempeño y calidad de los servicios que presta.

Generar información, facilita la definición de las estrategias de prevención, que atiendan, además, a las dinámicas propias de cada lugar de trabajo. Además de ello, la

realización de acciones afirmativas y claras de no tolerancia del acoso laboral y el acoso sexual, contribuirán a asegurar el trabajo decente y un lugar seguro de trabajo.

Es por ello, que con esta Guía se dan lineamientos a las instituciones públicas para la promoción y realización de acciones de prevención que se ajusten a las dinámicas de cada lugar de trabajo, pero que a la vez beneficien a todas las *personas trabajadoras* y funcionarios/as públicos.

ESTRATEGIAS DE COMUNIACIÓN SOCIAL PARA LA PREVENCIÓN

Campañas de socialización y difusión:

La Institución debe elaborar campañas de sensibilización, concientización, socialización y difusión de la temática en todos los espacios digitales, virtuales y físicos, al alcance y a la vista de todas las personas que laboran y prestan servicios técnicos y/o profesionales en la institución.

Campañas internas:

De manera complementaria a la elaboración de instrumentos que atiendan, sancionen y prevengan el acoso, la Institución debe elaborar material que generen información en varios sentidos:

1. Sensibilización sobre la problemática, las consecuencias en las víctimas y como afecta en el ámbito del trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual.
2. Conocimiento sobre qué es el acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo, así como las consecuencias, para quien lo sufre y para quién lo ejerce.
3. Cómo actuar ante un caso de acoso laboral o sexual y el apoyo que brinda el lugar de trabajo.
4. Promover la utilización de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

- a. Puede incluir la elaboración de un guía sobre lenguaje inclusivo.
5. Promover espacios laborales libres de violencia eliminando imágenes, carteles, o cualquier elemento que promuevan imágenes sexistas y estereotipadas sobre las mujeres y los hombres.

PROCESOS DE FORMACIÓN

Es un deber y una responsabilidad institucional, desarrollar procesos de capacitación permanentes para todo el personal, que incluya como mínimo, temas relacionados con los derechos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo; información sobre la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual; el impacto en la salud de las *personas trabajadoras*; los procedimientos para la presentación de quejas o reportes respecto de estas manifestaciones de violencia.

Objetivo de formación:

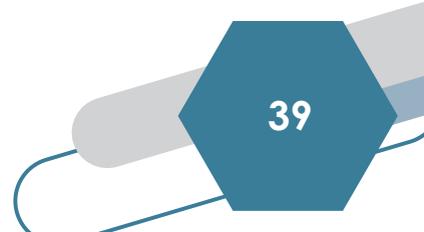
- Responder a las necesidades específicas de las instituciones públicas.
- Mejorar los conocimientos y herramientas de aprendizaje.
- Aumentar la cultura de conocimiento y cambio de conductas de las personas en el trabajo.
- Ayudar a la adaptación al cambio y mejora de los entornos laborales.
- Propiciar que se desarrollen nuevas actividades de empatía, integración y tolerancia.
- Promover más espacios de participación y procesos sancionatorios para disminuir casos.
- Actualizarse en métodos de control de convencionalidad.
- Acreditarse, especializarse, y/o formarse en la temática para su desarrollo laboral.



Capacitación inicial: Modalidad formativa compuesta por actividades y programas de aprendizaje de forma teórica y práctica por medio de cursos cortos desarrolladas para mejorar las cualificaciones, conocimientos y competencias de las personas trabajadoras al momento de iniciar en la institución, que en éste caso incluye la sensibilización sobre el tema de acoso en el ámbito del trabajo. Sin ninguna excepción de carácter contractual en cualquiera de los renglones presupuestarios.

Capacitación continúa: Proceso de formación de enseñanza y aprendizaje que se ejecuta de manera permanente y accesible, sobre derechos humanos y otros temas relacionados, el cual incluye el contenido del instrumento específico sobre acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo. La capacitación continua es para todo el personal de la institución, sin ninguna excepción de carácter contractual en cualquiera de los renglones presupuestarios.

Capacitación especializada: Está dirigida específicamente al personal que estará a cargo de implementar el instrumento específico para atender, sancionar y prevenir el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo. Debe profundizarse en los temas relacionadas a la problemática, capacitarlos y evaluar al personal.





DESAFÍOS PARA IMPLEMENTAR LA GUÍA

A nivel social

Alrededor del tema de violencia y particularmente sobre el acoso, existen desafíos grandes para comprender la multidimensión del problema y sus consecuencias, y, por lo tanto, para abordar integralmente la problemática. Uno de los grandes desafíos es la cultura androcentrista y machista, que fomenta acciones de discriminación en contra la mujer, y por otro lado, una cultura de irrespeto a la otredad. La sociedad guatemalteca interactúa bajo sistemas de discriminación que perpetúa la violencia: sistema patriarcal y el sistema de discriminación multicausal (étnica, etaria, por condición económica, religión, entre otras). Los imaginarios y constructos sociales se forman alrededor de ambos sistemas, lo que produce estereotipos de género, prejuicios, mitos, percepciones negativas, resistencia, acciones de discriminación, entre otros. Lo que significa que uno de los retos más grandes para la implementación de la Guía es deconstruir los constructos sociales basados en escenarios de

permisividad de violencia en el ámbito del trabajo. Cambiar la cultura es el gran desafío para la sociedad.

A nivel institucional

En algunas instituciones se naturalizan y normalizan ambientes hostiles que generan violencia y discriminación. Se justifican contextos laborales y sociales como principales factores de vulneración de derechos humanos y derechos laborales que estigmatizan no solo los entornos, sino potencializa las relaciones desiguales de poder, culpabilizando siempre a la víctima y poniéndola en desventaja para el goce pleno a un trabajo en condiciones de igualdad y libre de violencia.

Las quejas, denuncias, reportes, otros, sitúan socialmente a la víctima frente al agresor/a como la persona que “provoca”, “propicia” o “justifica” estos elementos constitutivos de hostigamiento, acoso, represión, opresión, perpetuado como autoridades, funcionarios/as, servidores/as públicos, empleados/



as con jerarquías, técnicos, personal administrativo y/o los compañeros/as de trabajo del mismo nivel u otros.

Frente a este tipo de casos, suelen circular comentarios que tratan de justificar estas conductas o exculpar a los responsables y culpar a las víctimas.

Por ello, es importante analizar estos argumentos desde un enfoque de derechos humanos.

Para poder fortalecer la denuncia, se considera importante tomar acciones en torno a las siguientes condiciones de trabajo que propician el acoso sexual particularmente en el ámbito del trabajo de la administración pública:

- **Sexualización del entorno laboral**, acciones que dejen de vincular a las mujeres como objetos sexuales.
- **Concentración de mujeres o varones** en un lugar de trabajo (segmentación laboral).
- **Sexismo institucional**: discriminación sexual o por razones de género (diferenciación marcada de lo permitido para mujeres y para hombres).

A nivel individual

No podemos perder de vista, que los factores que limitan el ejercicio de la denuncia son múltiples, siendo las más comunes: la culpabilidad (sentirse como víctima provocadora), tabú sobre la sexualidad, la desconfianza, temor a la victimización, crítica de compañeros/as, mala interpretación o desvariación de su testimonio, incompreensión, indiferencia, falta de pruebas, la vinculación de la relación con quien acosa, temor a represalias y/o castigo, pérdida de condiciones laborales como ascensos, traslados o hasta el mismo trabajo.

Algunos mitos que nos enfrentamos en el ámbito del trabajo:

El mito se entiende como la historia imaginaria que altera las verdaderas cualidades de una persona o de una cosa y les da más valor del que tienen en realidad. Los mitos se pueden construir desde los estereotipos de género, lo cual limita el reconocimiento y entendimiento de las problemáticas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo.



Mitos sobre acoso sexual en el ámbito del trabajo

“A los hombres no los acosan las mujeres”

“Lo mejor es no quejarse, no denunciar, no decir nada...ya pasará”

“Las afectadas mienten y exageran en sus declaraciones”

“La vestimenta provoca y justifican actos de acoso sexual”

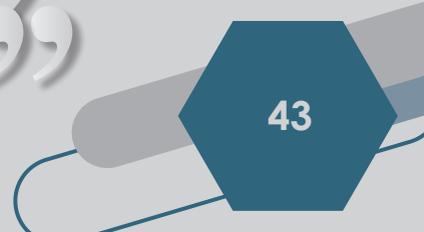
Mitos sobre acoso laboral

“Soy tan buena trabajadora que me pone a realizar lo imposible “

“Voy a tranquilizarme, que me grite y me humille no es de todos los días, él no es una mala persona”

“ella me trata así, porque no sabe tratar de otra manera”

“Pobrecita mi jefa está pasando por un mal momento y remata conmigo”





Algunas verdades en el ámbito del trabajo:

El Acoso laboral y sexual se da a todo nivel, no importando sexo, edad, orientación sexual, profesión, oficio o aspecto físico.

Tanto hombres como mujeres, pueden ser víctimas de acoso sexual y acoso laboral en sus áreas y espacios de trabajo.

El respeto y tolerancia, son factores que coadyuvan a construir entornos laborales saludables.

ROL ESTRATÉGICO PARA INSTITUCIONALIZAR EL PROCESO

FORTALECIMIENTO DE LAS DEPENDENCIAS QUE TIENEN RESPONSABILIDAD CON LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Principal acción es el involucramiento de las máximas autoridades de las instituciones públicas en la implementación de la Guía, bajo la rectoría del Mintrab y la Asesoría Técnica de Seprem.

Generar los mecanismos que se consideren necesarios, desde las unidades que podrían relacionarse directamente con la respuesta a la problemática, para fomentar espacios de diálogo y convivencia y otras acciones que estimen pertinentes.

Fortalecer las unidades de género, ya que son encargadas de asesorar sobre la implementación de los

derechos humanos de las mujeres en las instituciones públicas.

Crear mecanismos e instrumentos para el registro y control de la información en relación a estos casos, para efecto de análisis y toma de decisiones sobre el tema.

REVISAR Y ACTUALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS EN RESONANCIA CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Como parte del ejercicio del control de convencionalidad, las instituciones públicas deben trabajar en constante revisión y actualización de los procesos y los procedimientos de gestión, atendiendo uno de los elementos principales del sistema de control interno, los cuales sirvan como



mecanismo de consulta permanente, por parte de los funcionarios/as, servidores/as públicas, trabajadores/as y prestadores/as de servicios laborales, permitiéndoles una mayor comprensión de los procesos y procedimientos que se desarrollan, por lo tanto, es necesario actualizarse permanentemente para revisión y modificación de los mismos.

Todo lo anterior, responde también a las observaciones que los comités internacionales hacen al Estado de Guatemala y a lo suscrito/firmado/ratificado por las convenciones e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Incluyendo los laborales.

ESTRATEGIAS POLÍTICAS Y LEGALES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL Acoso laboral y sexual

Un rol estratégico y medular en la institucionalización de los protocolos, rutas, mecanismos, sistemas disciplinarios, otros, es el lobby y manejo del tema a nivel institucional para implementar nuevas prácticas y formas de conducta bajo la tolerancia y respeto que determinan el entorno laboral colectivo. La gestión pública es vital para el reconocimiento de la problemática y de focos temáticos que incorporen nuevas estrategias principalmente de marco preventivo, nueva cultura sobre cambios de actitudes. Tal y como lo dicta el

control de convencionalidad, una gran plataforma internacional acoge el tema principalmente en la región Latinoamericana y el Caribe, en donde coexisten un conjunto de recursos jurídicos diseñados para la observancia del Estado emanado en el derecho interno y el derecho internacional público.

Establecer jurisprudencia reconociendo lo establecido en materia constitucional en el Artículo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala, entendida en el ordenamiento jurídico.

GLOSARIO

Ambiente laboral libre de violencia.

Proporciona accesibilidad y aceptación para todas las personas que lo integran, permite, promueve y practica de forma cotidiana el ejercicio de los derechos humanos sin conductas discriminatorias, racistas y excluyentes.

Entorno laboral intimidatorio.

Ámbito de trabajo en los que se practican de forma recurrente o continua, conductas hostiles, humillantes, degradante, abusivas de una o varias personas hacia otra(s) que lo conforman. Las conductas referidas pueden ser ejercidas por superiores jerárquicos, a lo individual o grupal, de igual o inferior nivel jerárquico.

Estereotipos de género.

“Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden

reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales.” (ONU Mujeres, 2015).

Género. “[...] se refiere a las características de las mujeres y los hombres definidas por la sociedad, como las normas, los roles y las relaciones que existen entre ellos. Lo que se espera de uno y otro género varía de una cultura a otra y puede cambiar con el tiempo. También es importante reconocer las identidades que no encajan en las categorías binarias de sexo masculino y sexo femenino (...)” (Organización Mundial de la Salud. Nota descriptiva No. 403, 2015).

Lenguaje inclusivo. Proceso de comunicación (verbal, escrito, visual, iconográfico, auditivo, entre otros) que incorpora la perspectiva de género en todos los contextos, colocando a las mujeres y hombres al mismo nivel, sin estereotipos de género o discriminadores.



Lenguaje sexista. Proceso de comunicación (verbal, escrito, visual, iconográfico, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino a través de la invisibilización de lo femenino y de las mujeres, así también a través de la exclusión deliberada, subordinación y/o su desvalorización.

Relaciones de poder. Ejercicio asimétrico del poder de dominación de una persona sobre otra, que limita la posibilidad de un relacionamiento sobre la base de la equidad y el respeto, imponiendo la subordinación y la anulación del sujeto considerado inferior.

Sesgos discriminatorios/sesgos sexistas. Trato hacia una persona tomando como base estereotipos de género, religiosos, edad, identidad étnico-cultural, entre otros. Los sesgos sexistas tienen relación con estereotipos hacia personas fundamentados en su sexo y/o identidad de género.

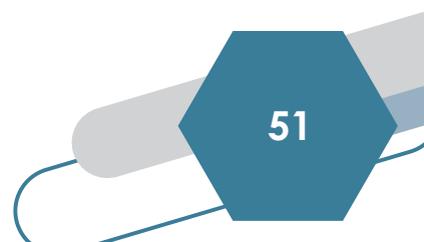
Violencia de género. "(...) cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Las mujeres suelen ser las víctimas principales de la violencia, debido a la situación de desigualdad y discriminación en la que viven. Se debe entender a la violencia como la negación extrema de los derechos humanos de las mujeres, la cual refleja y refuerza los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres." (Grupo Intergerencial de Género del Sistema de la Naciones Unidas en México. Ficha informativa sobre género y desarrollo No. 3).

Persona(s) trabajadora(s). Toda aquella persona que funge como funcionario(a), servidor(a) público, trabajador(a), consultor(a) y prestador(a) de servicios laborales, sin excepción alguna, incluyendo todo tipo de renglón presupuestario al que responda a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el ámbito del trabajo.
- Piñuel, Iñaki. (2003). La tipología del acoso laboral.
- Piñuel y Zavala, I. (2001). Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Pirámide, p. 182.
- ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Convenio 190 de la OIT. Sobre Violencia y Acoso, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Hostiamiento o acoso sexual. Hoja informativa: Género, salud y seguridad en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Mintrab. Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Instructivos_y_Protocolos/IGT/TOMO_I_Protocolo_Unico.pdf
- Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. <http://svet.gob.gt/leyes/ley-contra-la-violencia-sexual-explotaci%C3%B3n-y-trata-de-personas>
- Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer. https://www.oas.org/dil/esp/Ley_contra_el_Femicidio_y_otras_Formas_de_Violencia_Contra_la_Mujer_Guatemala.pdf
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua134317.pdf>
- Código de Trabajo de Guatemala. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>
- Código Penal. Artículo 202 bis. <https://guatemala.justia.com/nacionales/reformas/decreto-no-57-2002-nov-9-2002/gdoc/>

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). Guía de Procedimiento para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Uruguay.
- Junta de Castilla y León. (2010). Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral (2010). Valladolid, España.
- Ministerio Público -MP- (2019). Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público. Guatemala.
- Organización de Estados Americanos -OEA- (1982). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la mujer " Belem do Pará".
- Organización de Estados Americanos -OEA-. (1969) Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Costa Rica.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU- (1979). Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU- Recomendación General 35 (2017). del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU-. (1992). Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU-. (2017). Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinado de Guatemala. Comité de Expertas de la CEDAW.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT- (1983). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT- (1989). Convenio Núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2011) Hoja informativa No. 4 sobre Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o el acoso sexual.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2013), Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centro América y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general. Resumen Ejecutivo. San José, Costa Rica.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT- (2019). Convenio Núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo.
- Sistema de Equidad entre Hombres y Mujeres, Seprem 2019. <http://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Sistema-Nacional-para-la-Equidad-entre-Hombres-y-Mujeres.pdf>



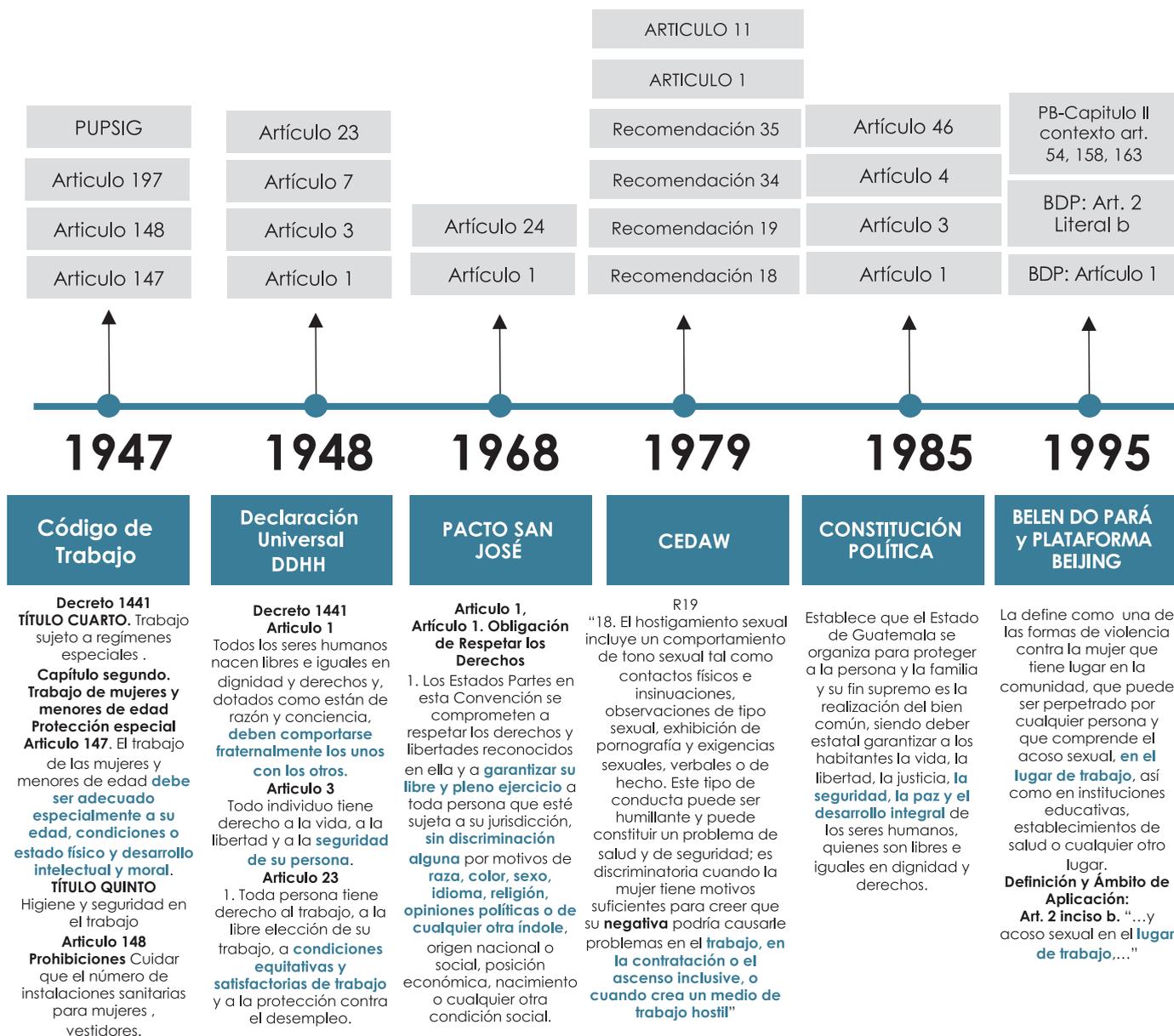


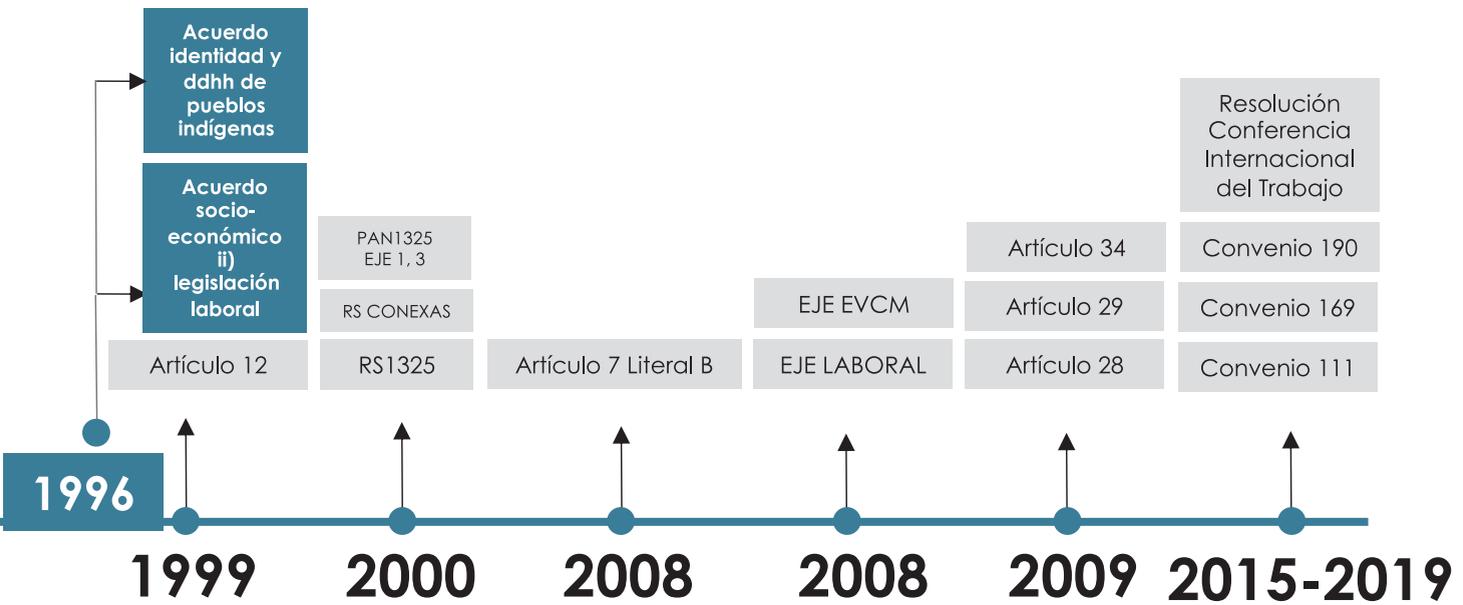
SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Belém Do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
Cadh	Convención Americana de Derechos Humanos
Cedaw	Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (Por sus siglas en inglés)
DDHH	Derechos Humanos
DDHMM	Derechos Humanos de las Mujeres
Mintrab	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Onsec	Oficina Nacional de Servicio Civil
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PDH	Institución del Procurador de los Derechos Humanos
RS1325	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas
RG19	Recomendación General No. 19 de CEDAW: La Violencia contra la Mujer
RG33	Recomendación General No. 33 de CEDAW: Acceso de las Mujeres a la Justicia
RG35	Recomendaciones Generales de CEDAW: Violencia de Género contra las Mujeres
Seprem	Secretaría Presidencial de la Mujer
Onu Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

ANEXO

LÍNEA DE TIEMPO-ACOSO ACOSO LABORAL Y SEXUAL





1996

1999

2000

2008

2008

2009

2015-2019

LEY DE DIGNIFICACION Y PROMOCIÓN

“Artículo 12: **Mecanismos mínimos en la esfera de trabajo.** El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. **Los órganos competentes gubernamentales** o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para **garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:** ... a) Elección libre de empleo. B) Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones...”

CONSEJO DE SEGURIDAD DE N.U.

RS1325 (Párrafo 9 y 10) Y PAN1325 Pilar 1 “Empoderamiento y participación de las mujeres”
Acción estratégica: impulsar reformar a la normativa interna y cultura institucional incorporando la perspectiva de igualdad de género, construcción de paz y derechos humanos de las mujeres: **“...conciliación de la vida laboral y profesional...”**

LEY CONTRA FEMICIDIO

Decreto 22-2008 en el que se especifica el ámbito público, al explicar la relación entre la víctima y agresor cuando esta se da en **espacios de trabajo**, en la calle y los vecinos, por ejemplo.
Art. 7 Literal b. Violencia contra la mujer: “Quien ejerza violencia... sexual... valiéndose de... mantener en la época en que se perpetre el hecho o haber mantenido con la víctima... **compañerismo o relación laboral**”

POL. NAC. PROMO Y DESA -PNPDIM-

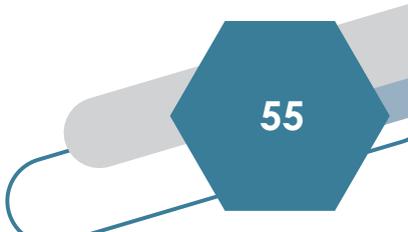
PNPDIM 2008-2023 Y PEO **EJE DE EQUIDAD LABORAL. (7 ejes políticos):**
“Garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo a fin de **asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres** mayas, garífunas, xinkas y mestizas.....”.
EJE ERRADICACION DE VIOLENCIA
b. Realizar reformas al marco jurídico vigente que introduzcan mecanismos y acciones dirigidas a **establecer sanciones** administrativas, civiles, penales, **laborales** y otras sanciones alternativas contra agresores de mujeres.

LEY CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

Decreto 09-2009 **“CAPÍTULO I De la violencia sexual”**
Artículo 28. Se reforma el artículo 173 del Código Penal, **(Artículo 173. Violación.)**
Artículo 29. Se adiciona el artículo 173 Bis al Código Penal, **(Artículo 173 Bis. Agresión sexual.)**
Artículo 34. Se reforma el artículo 190 del Código Penal, **(Artículo 190. Violación a la intimidad sexual.)**

OIT

“Acoso Sexual en el ámbito laboral: toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores/as.





www.seprem.gob.gt

 facebook.com/Seprem

 [@sepremguatemala](https://twitter.com/sepremguatemala)