



Secretaría
**Presidencial
de la Mujer**

PROTOCOLO INSTITUCIONAL

**PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN
Y REPARACIÓN DIGNA DEL ACOSO SEXUAL
CONTRA MUJERES EN LA SECRETARÍA
PRESIDENCIAL DE LA MUJER**



Índice

Presentación	3
Antecedentes	4
Objetivos del Protocolo	6
Principios y garantías	7
Ámbito de aplicación y alcance	9
Prevención	10
Ruta institucional de prevención del acoso sexual	12
Atención	13
Ruta institucional de atención integral del acoso sexual	14
Sanción	23
Ruta de sanción del acoso sexual	23
Reparación	28
Ruta para la reparación del acoso sexual	29
Anexo: Marco normativo internacional y nacional de protección contra el acoso sexual	31
Marco Internacional	32
Marco Nacional	44
Marco Institucional	51
Anexo: Marco conceptual del acoso sexual	66
Definiciones sobre acoso	67
Acoso sexual	67
Definiciones complementarias al acoso sexual	68
Manifestaciones de acoso sexual	69
Riesgos y vulnerabilidades de ser víctima de acoso sexual	70
Relaciones en el acoso sexual	70
Secuelas del acoso sexual	71
Barreras y mitos que obstaculizan la denuncia de acoso sexual	72
Bibliografía	74

Presentación

El Protocolo institucional para la prevención, atención, sanción y reparación digna del acoso sexual contra mujeres mayas, garífunas, xincas, mestizas y ladinas de la Secretaría Presidencial de la Mujer –Seprem- constituye un instrumento normativo institucional para el cumplimiento de la responsabilidad de garantizar espacios laborales libres y de cero tolerancia del acoso sexual contra mujeres, en cumplimiento del Oficio Circular 004-2024 “Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres”.

El acoso sexual representa una grave violación a los derechos humanos que afecta de forma desproporcionada a las mujeres, lo cual se evidencia en los antecedentes, datos estadístico, marco conceptual e instrumentos normativos especializados como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), entre otros instrumentos normativos.

La Seprem sustentada en el marco normativo y político del Estado Guatemalteco y su mandato institucional vinculado al desarrollo integral y la eliminación de las desigualdades estructurales e históricas que enfrentan las mujeres, entre ellas la violencia en sus diversas manifestaciones, presenta el protocolo institucional para el abordaje del acoso sexual contra mujeres sustentado en el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (Planovi 2020-2029), que establece los ejes de de prevención, atención, sanción y reparación digna, así como los enfoques de derechos humanos de las mujeres, interseccionalidad, protección y prevención.

El Protocolo abarca los objetivos, ámbito de aplicación, principios, garantías y una serie de rutas institucionales claramente diferenciadas para la prevención, atención, sanción y reparación estableciendo medidas institucionales con responsables y plazos para facilitar las acciones institucionales derivadas de la aplicación de este instrumento.

Con la implementación del Protocolo, la Seprem asume su responsabilidad de garantizar condiciones laborales dignas, seguras y libres de violencia a través de una cultura institucional de igualdad y de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres en el ámbito público, fortaleciendo con esto su institucionalidad y el cumplimiento de los compromisos nacionales internacionales del Estado en materia de derechos humanos de las mujeres.

Antecedentes

La encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Lloyd's Register Gallup realizada en el año 2023 y presentada en el informe "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial" brinda por primera vez una visión global del acoso en el trabajo; el informe refleja que en todas las regiones del mundo "las mujeres respondieron haber estado más expuestas que los hombres a la violencia y el acoso sexual en el trabajo, tanto a lo largo de su vida laboral como en los últimos cinco años" (OIT, 2023c, p.25).

El informe resalta que, en la región de las Américas, se reporta una mayor proporción de personas víctimas de acoso que otras regiones, representando una proporción del 17.7 de mujeres frente a 7.2 de hombres que reportaron haber sufrido estas conductas; lo anterior indica que en esta región las mujeres están doblemente expuestas a sufrir acoso en sus diversas modalidades.

En Guatemala, la Encuesta Nacional de Bienestar de los Hogares (ENCABIH) reflejó que a nivel nacional 49 de cada 100 mujeres han sufrido un incidente de violencia a lo largo de su vida principalmente de violencia sexual y psicológica, en todos los ámbitos de la vida, entre ellos el trabajo. Los datos por grupos etarios reflejan que la prevalencia de la violencia en el ámbito del trabajo ocurre de forma continuada en los diversos grupos etarios, reflejando que el ámbito laboral las mujeres se encuentran expuestas a múltiples manifestaciones de violencia, entre ellas el acoso sexual.

El acoso sexual no se identifica específicamente en los registros administrativos que posee el Estado, sin embargo, se pueden identificar las denuncias de violencia física, psicológica, sexual y económica contra las mujeres a través de los informes del Sistema Nacional de Información de Violencia contra las Mujeres (SNIVCM), que dan cuenta de una incidencia de violencia sistemática y estructural que afecta a todos los grupos etarios sin distinción de el nivel de educación, ingresos, regiones geográficas y delinean manifestaciones de violencia de naturaleza sexual en el ámbito público que incluyen los espacios laborales.

Representa un reto para el Estado de Guatemala la ratificación del Convenio Número 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, C190 (2019); su ratificación permitiría fortalecer la normativa nacional para la prevención, atención, sanción y reparación digna del acoso laboral, este instrumento es un referente importante para la conceptualización, caracterización y abordaje integral del acoso sexual.

En este marco, el Oficio Circular 004-2024 "Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres" representa una normativa de trascendencia para fortalecer con especificidad el abordaje del acoso sexual en cumplimiento con los compromisos y garantías fundamentales de derechos humanos, especialmente al derecho a vivir libre de violencia consagrado en la Convención Belém do Pará.

**Protocolo para la prevención, atención, sanción y
reparación digna del acoso sexual contra mujeres
en la Secretaría Presidencial de la Mujer**



Objetivos del Protocolo

Objetivo General

Garantizar la protección integral y efectiva de las personas servidoras públicas de la Seprem, así como de aquellas personas que mantengan otros vínculos institucionales, con énfasis en mujeres, frente a cualquier manifestación de acoso sexual en espacios físicos, virtuales o de otra naturaleza relacionadas con el ámbito de trabajo institucional.

Objetivos Específicos

1. **Prevenir** el acoso sexual en todos los ámbitos de trabajo, mediante acciones coordinadas e intencionadas a corto, mediano y largo plazo que promuevan un clima y cultura institucional de cero tolerancia al acoso.
2. **Atender** los casos de acoso sexual conforme a principios y estándares de derechos humanos, garantizando la protección de la dignidad de las personas víctimas, la no revictimización, la celeridad y seguridad en los procesos de atención.
3. **Sancionar** el acoso sexual de acuerdo con su gravedad, en alineación con el régimen disciplinario y de terminación laboral que establece la normativa nacional e institucional vigente.
4. **Reparar** los daños a las personas sobrevivientes del acoso sexual, asegurando la restauración de la dignidad y las garantías de no repetición que transformen las condiciones que lo facilitaron

Principios y garantías

1. Cero tolerancia

La Seprem garantizará una postura firme y clara contra el acoso sexual asumiendo su responsabilidad institucional en crear un clima y cultura institucional de cero tolerancia ante cualquier manifestación de acoso.

2. Igualdad sustantiva y no discriminación

El Protocolo garantiza el acceso igualitario a la protección frente al acoso sexual erradicando en la actuación, tratos diferenciados injustificados basados en el sexo, pertenencia a un pueblo, religión, discapacidad, edad u otras condiciones; la igualdad no implica la negación de la marcada desproporción del acoso sexual contra las mujeres, más bien refiere a las condiciones de acceso y protección para todas las personas en la institución.

3. Reconocimiento de la desigualdad

El Protocolo reconoce que existen desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a las personas, especialmente a las mujeres, a personas con pertenencia a un pueblo, edad, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones, en este sentido, se prioriza un análisis interseccional que favorezca la identificación de las identidades y condiciones que requieren medidas específicas y proporcionales para garantizar una actuación justa e inclusiva en los procesos de prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual.

4. Confidencialidad

La información de las personas directamente involucradas en situaciones de acoso sexual se gestionará con discreción y reserva para proteger su integridad y privacidad durante y al finalizar el proceso, en ningún caso las partes, la institución o terceras personas podrán divulgar esta información con el objetivo de difamar o desacreditar directamente a las personas involucradas.

5. No revictimización

Los procedimientos, rutas y mecanismos establecidos para la prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual, minimizarán el daño a la persona víctima y/o sobreviviente evitando el agravamiento o prolongación de este, actuando prioritariamente para el resguardo de su integridad.

6. Celeridad

La institución actuará con prontitud, eficacia e imparcialidad desde el conocimiento de una situación o denuncia de acoso sexual, estableciendo plazos razonables para la protección de la persona víctima y/o sobreviviente, evitando la dilatación, simulación o entorpecimiento del proceso.

7. Presunción de la veracidad de la denuncia

Las denuncias en el ámbito administrativo serán abordadas con presunción de veracidad, evitando prejuicios, estereotipos o juicios anticipados que desacrediten, nieguen, justifiquen o minimicen los hechos denunciados. Esta presunción no implica una condena previa ni sustituye la necesidad de una investigación objetiva, sino que orienta a garantizar un entorno seguro para que las personas tengan confianza para denunciar y no sean

revictimizadas; la presunción de veracidad podrá ser reconsiderada únicamente cuando existan elementos objetivos, verificables y razonables que lo justifiquen.

8. Derecho de defensa e imparcialidad

La aplicación del principio de presunción de veracidad se complementa con la garantía del derecho de defensa de la persona denunciada, garantizando que la actuación respete el debido proceso y la imparcialidad, sin emitir juicios prematuros o incurrir en sesgos que perjudiquen a cualquiera de las partes. La imparcialidad exige una valoración objetiva de los hechos y la conducción de procedimientos pertinentes de acuerdo con los casos particulares.

9. Protección contra represalias

La institución garantizará que ninguna de las personas víctimas y/o sobrevivientes sean objeto de represalias, sanciones o perjuicios por realizar una denuncia, lo cual implica una verificación permanente sobre los riesgos y condiciones en las cuales la persona se desarrolla durante y después del proceso, así como las medidas necesarias para asegurar que futuras denuncias cuenten con la confiabilidad y clima institucional favorable para realizarse.

10. Participación y consentimiento informado

Las personas involucradas tienen derecho a recibir información clara, oportuna y suficiente sobre el proceso, sus etapas, implicaciones y posibles resultados; las actuaciones institucionales deben contar con el consentimiento libre e informado de las personas involucradas garantizando la participación activa en la toma de decisiones que les afecten, respetando su autonomía y dignidad.

11. Interpretación más favorable

El Protocolo deberá interpretarse y aplicarse de manera adoptando la interpretación más favorable que asegure con prioridad la protección, la dignidad y el interés superior de la persona víctima y/o sobreviviente de acoso sexual, frente a ambigüedades de la normativa o respecto a los procedimientos.

Ámbito de aplicación y alcance

El Protocolo será aplicable a las personas servidoras públicas, incluyendo a quienes presten sus servicios de manera técnica y/o profesional, de la Seprem reconociendo los riesgos y desproporción del acoso sexual contra las mujeres en servicio público, al establecer otros vínculos o ser usuarias de los servicios institucionales.

La denuncia administrativa en el marco de la aplicación de este Protocolo se enmarca en los casos de acoso sexual; esta no limita a las personas denunciantes de proceder por la vía legal de forma autónoma para la protección y restitución de sus derechos.

El Protocolo es aplicable tanto dentro como fuera del horario laboral, siempre que se presenten en contextos relacionados con la actividad institucional o como consecuencia de ella, abarcando los espacios físicos, virtuales y de otra índole, que incluyen, pero no están limitados a los descritos a continuación:

- **Instalaciones físicas de la institución**
Oficinas, servicios sanitarios, comedor, salones de reuniones, bodegas, áreas comunes, y cualquier otra instalación en la que se desarrollan actividades institucionales como las sedes departamentales, sean rentadas u ocupadas por convenios o acuerdos.
- **Eventos institucionales en instalaciones externas o internas**
Eventos con instituciones, reuniones de trabajo institucionales, convivencias, comisiones locales, nacionales o internacionales, así como cualquier actividad organizada por la institución, incluyendo espacios de hospedaje.
- **Medios de transporte utilizados en actividades laborales**
Traslados en vehículos institucionales o particulares, cuando estén relacionados con el cumplimiento de funciones laborales.
- **Medios de comunicación relacionados con el trabajo**
Comunicaciones verbales, escritas o digitales (correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, videollamadas o cualquier medio de comunicación digital o análogo que se implemente en un futuro) realizadas dentro o fuera del horario laboral, ya sea a dispositivos personales o institucionales.
- **Modalidades de trabajo a distancia**
Situaciones de acoso que ocurran durante el teletrabajo incluyendo interacciones virtuales dentro o fuera de la institución.

La prescripción de los hechos de acoso será de tres meses a partir de la ocurrencia de estos, de conformidad a lo que establece el Decreto Número 1748, "Ley de Servicio Civil", en el artículo 87, siempre y cuando que se mantenga una relación laboral o vínculo vigente con la institución para solicitar la activación del Protocolo. La prescripción será exceptuada siempre que se establezca que existieron condiciones o hechos que limitaron o coaccionaron a la persona a omitir la denuncia administrativa.

Prevención

La prevención refiere a las medidas institucionales para asegurar procesos de información, formación y acciones para desnaturalizar y erradicar el acoso sexual con el propósito de instituir una cultura de cero tolerancia.

Objetivo

Prevenir el acoso sexual en todos los ámbitos de trabajo, mediante acciones coordinadas e intencionadas a corto, mediano y largo plazo que promuevan un clima y cultura institucional de cero tolerancia al acoso.

Medidas generales de prevención ante el acoso sexual

Información y formación continua para la prevención	No.	Medidas	Responsable	Temporalidad
	1	Capacitación obligatoria sobre el Protocolo en los procesos de inducción institucional a personas servidoras públicas u otras con vínculo institucional.	Dirección de Recursos Humanos	Continuo
	2	Difusión a personas usuarias, prestadoras de servicios y otras de la postura de cero tolerancia contra el acoso sexual y los compromisos que deben asumirse por todas las personas con vínculos con la Seprem.	Dirección de Recursos Humanos	Continuo
	3	Desarrollo un programa de información y formación progresivo, obligatorio para hombres, desde la contratación o inicio de la relación con la institución sobre vida libre de violencia y masculinidades positivas.	Dirección de Recursos Humanos	Una vez /actualización anual
	4	Diseño de campañas comunicacionales para la desnaturalizar manifestaciones de acoso sexual difundidas en espacios físicos, virtuales u otros.	Dirección de Comunicación Social	Cada semestre
	5	Difusión permanente y visible del Protocolo en todas las sedes y plataformas institucionales que incluyan señalización visible y accesible, multilingüe (maya, xinca, garífuna) así como canales de denuncia.	Dirección de Recursos Humanos	Continuo

Cultura institucional de cero tolerancia	No.	Medidas	Responsable	Temporalidad
	6	Revisión y actualización anual del Protocolo con base en aprendizajes, buenas prácticas y necesidades que surjan del contexto institucional.	Dirección de Recursos Humanos/ Comité de ética y probidad	Anual
	7	Incorporación de cláusulas de prevención del acoso en contratos, términos de referencia, convenios y otros documentos en los que se establezca vínculos institucionales con personas.	Unidad de Asuntos Jurídicos Dirección de Recursos Humanos	Una vez /actualización anual
	8	Desarrollo de una guía de actuación para la prevención dirigida a personas con autoridad, que incluya acciones de promoción de una cultura de cero tolerancia al acoso.	Unidad de Asuntos Jurídicos/ Dirección de Recursos Humanos	Una vez /actualización anual
	9	Encuestas anuales de clima laboral para identificar manifestaciones de acoso sexual normalizadas en el ámbito institucional.	Autoridades directivas/ Dirección de Recursos Humanos	Anual
	10	Informes semestrales sobre clima laboral y acciones de prevención desarrolladas de cada autoridad directiva.	Autoridades directivas	Semestral

Ruta institucional de prevención del acoso sexual

1. Identificación clima laboral

Responsable: Autoridades directivas en coordinación con Dirección de Recursos Humanos

Plazo: Permanente

Procedimiento:

- Las autoridades directivas en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos deberán implementar las encuestas anuales, así como otras acciones de información y formación enfocadas en la prevención del acoso sexual.
- Los resultados de las acciones de prevención serán informados de forma semestral al Comité de Acoso Sexual (CAS), quienes analizarán las acciones preventivas correspondientes y podrán emitir recomendaciones a las direcciones que consideren conveniente.

2. Intervenciones de prevención focalizadas

Responsable: Autoridades directivas en coordinación con Dirección de Recursos Humanos

Plazo: Permanente

Procedimiento:

- Las autoridades directivas en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos podrán implementar medidas de prevención del acoso sexual focalizadas a unidades sustantivas, administrativas, de apoyo y control interno, cuando las encuestas de clima laboral e informes de autoridades directivas dos veces al año.
- Las medidas de prevención focalizadas priorizarán el acercamiento con el personal para su sensibilización, información y formación, así como las acciones administrativas que permitan mejorar el clima laboral, implementando de ser necesario, cursos específicos adicionales a los establecidos para todo el personal institucional.

3. Monitoreo de clima laboral

Responsable: Comité de Acoso Sexual (CAS)

Plazo: Semestral

Procedimiento:

- El CAS desarrollará seguimiento y monitoreo de los avances o retrocesos en las direcciones donde se realicen intervenciones focalizadas de prevención de acoso sexual.
- Las autoridades directivas deberán implementar las medidas preventivas recomendadas e informar de situaciones que generen riesgo, faciliten o naturalicen el acoso sexual.
- La autoridad nominadora será informada de las medidas preventivas tomadas por las autoridades directivas, para el análisis y toma de medidas administrativas o de otra índole, si así lo considera pertinente.

Atención

La atención abarca las medidas institucionales de abordaje integral de acoso sexual con el propósito de proteger la integridad y dignidad de las personas víctimas, definiendo la integración de los mecanismos, funciones y ruta de actuación.

Objetivo

Atender los casos de acoso sexual conforme a principios y estándares de derechos humanos, garantizando la protección de la dignidad de las personas víctimas, la no revictimización, la celeridad y seguridad en los procesos de atención.

Medidas generales de atención ante el acoso sexual

Atención integral y efectiva	No.	Medidas	Responsable	Temporalidad
	1	Desarrollar los instrumentos normativos específicos complementarios para la implementación de la ruta de atención del Protocolo en apego a los principios y garantías.	Dirección de Recursos Humanos/Comité de ética y probidad	Anual
	2	Formación y capacitación de los integrantes del CAS en el abordaje del acoso sexual, con énfasis en primeros auxilios psicológicos.	Dirección de Recursos Humanos	Semestral
	3	Difusión de la ruta de denuncia administrativa de acoso sexual y habilitación de los medios de denuncia confidenciales, seguros y accesibles y su difusión en todas las sedes, espacios, procesos del ámbito institucional, incluyendo personas usuarias.	Dirección de Recursos humanos	Permanente
	4	Registro sistemático y confidencial de denuncias administrativas, acciones e informes en el marco del abordaje del acoso sexual.	Dirección de Recursos humanos	Permanente
	5	Emisión de dictamen técnico de revisión y actualización del Protocolo.	Dirección de Recursos Humanos/Comité de ética y probidad	Anual

Ruta institucional de atención integral del acoso sexual

Mecanismo para la implementación de la Ruta institucional

La Comisión Ad Hoc para el abordaje del Acoso Sexual (CAS) es el mecanismo institucional con la autoridad para conocer, diligenciar, investigar, deliberar y recomendar sanciones ante los casos de acoso sexual que sean denunciados en la Seprem, con el objetivo de atender integral y efectivamente, así como garantizar la protección de la dignidad de las mujeres y la no revictimización, en el marco de los principios y procedimientos del Protocolo y los estándares de derechos humanos vinculados.

La Comisión Ad Hoc mantendrá un vínculo de coordinación con el Comité de Ética de la institución en el marco del cumplimiento de los artículos 15 literal 0) y 17 del Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 y del Código de Ética de la Secretaría Presidencial de la Mujer, artículos 5 y 6 del Acuerdo Interno No. DI-SEPTEM-010-2022.

Funciones de Comisión Ad Hoc para el abordaje del Acoso Sexual (CAS)

El CAS desarrollará las siguientes funciones generales:

- Dar seguimiento a las denuncias administrativas recibidas por la Dirección de Recursos Humanos, por los medios establecidos, resguardando la confidencialidad, integridad y privacidad de las partes.
- Notificar a las partes en los plazos establecidos, asegurando las medidas de protección y prevención inmediatas en coordinación con las Jefaturas inmediatas de ambas partes.
- Informar con claridad y empatía sobre el proceso, plazos, responsables, posibles resultados e implicaciones para ambas partes, estableciendo su participación y consentimiento informado.
- Entrevistar y escuchar a cada una de las partes, por separado, estableciendo las condiciones pertinentes en apego a los principios del presente Protocolo, para que las partes involucradas estén en condiciones de presentar los argumentos o insumos que consideren oportunos.
- Activar y supervisar medidas inmediatas de protección a la persona denunciante y preventivas de reincidencia a la persona denunciada, en coordinación con las jefaturas inmediatas y previa notificación a las partes involucradas.
- Proveer de información a la persona denunciante sobre instituciones de apoyo y acompañamiento como parte de las medidas de protección.
- Investigar administrativamente y analizar los hechos denunciados en el marco de los principios del Protocolo de acuerdo con la particularidad de cada caso.

- Elaborar un informe circunstanciado, en el plazo establecido, para ser presentado a la máxima autoridad institucional brindando el conocimiento detallado del hecho denunciado, la investigación realizada, el análisis del abordaje administrativo, disciplinario, reparatorio, estableciendo el curso de acción pertinente, conclusiones y recomendaciones.
- Garantizar la confidencialidad, privacidad y resguardo de la documentación relacionada.

Integración de la Comisión Ad Hoc para el abordaje del Acoso Sexual (CAS)

La integración del CAS se establece por integrantes permanentes y rotativos de la siguiente manera:

Coordinación y preside (integrante permanente)

Director o Directora de la Dirección de Recursos Humanos (titular)

Subdirectora o Subdirector de la Dirección de Recursos Humanos (suplente)

- Coordina el proceso de activación y seguimiento a denuncias.
- Gestiona los medios de denuncia (denuncia escrita, electrónica o verbal)
- Convoca y preside la CAS para la activación del Protocolo en caso de denuncia.
- Concilia las diferencias que surjan entre las personas integrantes del CAS.

Asesoría (integrante permanente)

Director o Directora Unidad de Asuntos Jurídicos (titular)

Sudirectora, Jefatura o persona designada de la Unidad de Asuntos Jurídicos (suplente)

- Asesora sobre las medidas de protección de la persona denunciante en el marco de las normas laborales aplicables.
- Asesora sobre las medidas de prevención de reincidencia aplicables a la persona denunciada en el marco de las normas laborales aplicables.
- Asesora el proceso de seguimiento de la denuncia en el marco de la garantía de los derechos de cada una de las partes y principios aplicables conforme la normativa legal.
- Asegura que el informe circunstanciado cumpla con los requerimientos normados en el Protocolo y el Oficio Circular 004-2024.

Para la integración de las personas rotativas del CAS, las mismas serán designadas de los miembros titulares y suplentes que integran el Comité de Ética, este mecanismo definirá a través de votación la designación de dos miembros quienes a su vez integrarán el CAS, al ser solicitada la integración del mismo por la Dirección de Recursos Humanos de la Seprem. De la votación realizada deberá constar en acta del Comité de Ética y deberá notificarse a la Dirección de Recursos Humanos de los miembros elegidos para integrar el CAS a la mayor brevedad posible.

La integración del CAS priorizará, conforme las posibilidades, la participación paritaria de mujeres y hombres, para lo cual se deberá mantener la coordinación entre el CAS y Comité de Ética y Probidad favoreciendo esta integración.

De forma permanente el CAS promoverá el enfoque intercultural, especialmente en los casos que la persona denunciante sea mujer maya, garífuna, xinca o afrodescendiente, se integrará al CAS con voz y voto una mujer indígena para favorecer el análisis interseccional y pertinencia cultural del proceso. Si esta integración al CAS no es posible, se consultará con la mujer indígena que denunció, las medidas que faciliten el proceso desde su visión cultural.

Las personas que se integren rotativamente desarrollarán las siguientes acciones y otras que se consideren pertinentes por la Coordinación del CAS:

Registro e informes (integrante rotativo del Comité de Ética)

Integrantes rotativos del Comité de Ética

- Registra las notificaciones, actas y otros documentos relacionados con la actuación de la Comisión.
- Recopila y resguarda la documentación para elaboración del informe circunstanciado.
- Realiza la propuesta de informe circunstanciado a ser fortalecida por asesoría jurídica y demás integrantes del Comité.
- Entrega en sobre sellado toda la documentación relacionada a la Dirección de Recursos Humanos para su resguardo y confidencialidad.

El seguimiento a las actuaciones derivadas de la atención a denuncias de acoso sexual será acompañado por las Jefaturas inmediatas de la persona denunciante y denunciada, sin que esto implique integración al CAS, pero con responsabilidades en la implementación de medidas de protección y prevención de la reincidencia como se describe a continuación:

Acompañamiento y protección

Jefaturas inmediatas de las persona denunciante y denunciada

- Implementa las medidas de protección a la persona denunciante.
- Implementa las medidas de prevención de reincidencia a la persona denunciada.

En caso de que las persona denunciante o persona denunciada tengan una posición jerárquica institucional se identificará el siguiente nivel de autoridad que podrá involucrarse en el seguimiento de las medidas de protección y prevención de reincidencia.

Limitaciones para conocimiento de denuncia

En casos excepcionales los integrantes permanentes y rotativos del CAS podrán excusarse o estarán limitados para conocer las denuncias en los siguientes casos:

- El integrante es denunciante o ha sido denunciado por acoso sexual.
- El integrante tiene limitaciones para conocer la denuncia con objetividad, por afinidad o dificultades personales con la persona denunciante o denunciado.
- El integrante tiene limitaciones de otra naturaleza (salud, eventualidades u otros) y cuenta con medios de justificación pertinentes.

En caso de limitaciones, excusas y recusaciones el CAS deberá resolver en un plazo no mayor de dos días hábiles, y en caso favorable, se integrará el CAS con los miembros suplentes u otros miembros del Comité de Ética.

Ruta de denuncia y actuación institucional

La ruta de denuncia y actuación institucional ante el acoso sexual establece las fases, responsables, plazos y procedimientos para garantizar una atención pronta, confidencial y centrada en la protección de las mujeres víctimas y/o sobrevivientes de acoso sexual en el marco laboral institucional.

1. Recepción de denuncia

Responsable: Coordinación del CAS

Plazo: Inmediato

Procedimiento:

- La persona denunciante presenta su denuncia ante la Dirección de Recursos Humanos especificando:
 - Nombre completo de la persona denunciante.
 - Dirección y/o unidad en la que labora dentro de la Seprem.
 - Redacción de los hechos denunciados, lo más detallado posible, estableciendo elementos de modo, lugar (fecha, hora, espacio físico o virtual de los hechos) y demás circunstancias relevantes, sin la exigencia de evidencias, pero de contar con ellas podrá adjuntarlas a su denuncia.
 - Indicar en que calidad actúa, si es persona víctima o tercero (persona autorizada por la víctima o testigo o con conocimiento del acoso sexual).
 - Identificar a la persona denunciada responsable de los hechos denunciados, el puesto que ocupa y en la dirección y/o unidad en la que labora.
- La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:
 - Virtual, a la dirección de correo institucional creada para el propósito o formulario institucionalizado.
 - Personal, ante la Dirección de Recursos Humanos que coordina el CAS.
- Las personas que pueden denunciar son:
 - Persona víctima del acoso sexual.
 - Persona autorizada por la víctima.
 - Persona testigo o con conocimiento del acoso sexual, sin autorización de la víctima, para lo cual se le citará de forma privada para la ratificación de los hechos. En caso de no ser ratificados, se iniciará la investigación, sin que esto implique obligar a la persona víctima a participar de forma no consentida en el proceso.

2. Integración del CAS

Responsable: Coordinación del CAS

Plazo: Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

Procedimiento:

- La Coordinación convoca al Comité de Ética para que designe a las dos personas que integrarán el CAS y establecer si la denuncia se enmarca en acoso sexual.

- En caso de identificarse manifestaciones de acoso laboral, deberá notificarse a la denunciante y referirse a donde corresponda (Jefatura inmediata, Dirección de Recursos Humanos, Comité de Ética y Probidad).

3. Notificación a las partes

Responsable: Secretaría de actas e informes con apoyo de la Coordinación del CAS

Plazo: Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

Procedimiento:

- El CAS notifica por escrito a la persona denunciante y persona denunciada en un plazo máximo de cinco días hábiles, informando la activación del CAS para iniciar el proceso de investigación.
- La notificación establece el lugar, día y hora para que ambas partes, de forma separada, puedan ser entrevistadas, escuchadas y presentar los argumentos o insumos que consideren pertinentes. Esta notificación deberá constar por escrito y forma parte del expediente que se forme para tal efecto.
- La entrevista podrá reprogramarse en una única oportunidad por solicitud escrita de las partes por situaciones justificables. En caso alguna de las partes no se presente a la entrevista y no justifique su ausencia, se continuará el proceso, haciendo constar que existió negativa a la participación, lo cual no generará responsabilidades para el CAS o autoridades institucionales.

4. Medidas de protección a la persona denunciante

Responsable: Integrantes del CAS y Jefatura inmediata de la persona denunciante.

Plazo: Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia (paralela a la notificación).

Procedimiento:

- El CAS evalúa los riesgos inmediatos y se activan medidas de protección de acuerdo con la particularidad de cada caso y en acuerdo con la persona denunciante. Entre las medidas posibles a ser aplicadas para la protección se establecen:
 - La garantía de no contacto con la persona denunciada, previniendo a la Jefatura inmediata que se establezcan acciones concretas para su cumplimiento.
 - La reubicación física temporal de unidad administrativa a solicitud expresa de la persona denunciante; preferentemente la persona denunciante no debe ser reubicada para disminuir la revictimización, salvo casos excepcionales.
 - La orientación a la persona denunciante, brindando información para la asistencia psicológica, social, legal o las que considere pertinentes.
 - El traslado inmediato a centros de salud u hospital para la activación del Protocolo del Ministerio de Salud Pública en casos de Violencia Sexual y/o al Ministerio Público, según cada caso particular.
 - Las medidas de protección serán prioridad institucional y considerarán otras violencias que se generen en el contexto institucional, facilitando información, orientación, referencia y acompañamiento a las instancias que corresponda.
- La persona que denuncie a la persona denunciante, el CAS estará a cargo de la implementación y monitoreo de medidas de protección, informando a la autoridad nominadora para que se amplíen o fortalezcan las mismas conforme se requiera.
- El CAS registra las medidas de protección activadas en las actas del CAS, estableciendo la

implementación de medidas más favorables para la protección de la persona denunciante.

5. Medidas de prevención a la persona denunciada

Responsable: Integrantes del CAS y Jefatura inmediata de la persona denunciada.

Plazo: Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia (paralela a la notificación)

Procedimiento:

- El CAS informa y notifica a la persona denunciada la restricción de contacto con la persona denunciante, esta medida será implementada de forma inmediata y ante su incumplimiento será sancionada de conformidad a los procedimientos administrativos, la notificación deberá constar por escrito.
- El CAS evalúa y activa otras medidas administrativas provisionales realizando la notificación a la persona denunciada, entre estas, la reubicación laboral temporal u otros, de acuerdo con la normativa vigente.
- En caso de que la persona denunciada sea la jefatura inmediata de la persona denunciante, el CAS presentará a la autoridad nominadora las medidas de prevención recomendadas, para que sean implementadas con prontitud
- La persona denunciada podrá plantear oposición a las medidas determinadas por el CAS, en el plazo de dos días contados a partir de la notificación de la misma. En caso de oposición, el CAS resolverá a la mayor brevedad posible, e implementará la medida conforme a la interpretación más favorable a la protección de la persona denunciante.
- El CAS registra las medidas provisionales activadas en las actas del CAS.

6. Entrevista con persona denunciante y denunciada

Responsable: Dos integrantes del CAS (definido según consenso).

Plazo: Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia

Procedimiento:

- El CAS nombrará dentro de sus integrantes, a aquellos con idoneidad para desarrollar las entrevistas, priorizando que la entrevista a la persona denunciante se desarrolle por una mujer integrante; en todos los casos las personas nombradas deberán conocer los procedimientos, abordaje del acoso sexual y acciones para brindar primeros auxilios psicológicos.
- Los integrantes del CAS se reúnen de forma separada con la persona denunciada y denunciante para brindar la información sobre el proceso, las implicaciones, y resultados posibles (consentimiento informado).
- La entrevista se conducirá en un lenguaje comprensible a la persona, con respeto a su cultura y sin culpabilizar, escuchando la descripción de los hechos denunciados, los argumentos relacionados a los mismos, evidencias u otros que ambas partes presenten, en un espacio físico con condiciones de privacidad.
- Los primeros auxilios psicológicos se brindarán de acuerdo a la necesidad de cada caso particular, estableciendo de antemano las acciones ante un desborde emocional, de ser posible se contará con apoyo psicológico profesional.
- La entrevista se registra de forma escrita de acuerdo con los instrumentos formulados por el Comité para este propósito con apego a los principios del Protocolo.

7. Investigación y análisis de los hechos

Responsable: Integrantes del CAS

Plazo: Dentro de los 10 días hábiles posteriores a la notificación, prorrogable por 5 días, si el caso lo requiere (previa justificación y notificación a las partes).

Procedimiento:

- El CAS investiga y recaba, de ser posible, otros elementos (correos, conversaciones, informes, declaraciones, grabaciones de video) que coadyuven al análisis de los hechos con apego a los principios del Protocolo, estándares de derechos humanos, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia presentada.
- La investigación y análisis identificará las relaciones de poder entre las partes involucradas, la gravedad del acoso sexual, los daños índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- La confidencialidad será priorizada en todos los casos y sólo indagará con testigos de considerar que no existe suficiente información para el análisis, para lo cual se establecerán compromisos de confidencialidad con la persona considerada testigo, bajo los siguientes criterios:
 - La persona es mencionada por una de las partes.
 - La persona es idónea y objetiva, porque observó los hechos denunciados o conoce la relación entre la persona denunciante y denunciada.

8. Elaboración de informe circunstanciado

Responsable: Secretaría de actas (redacción y resguardo documental), Asesoría Jurídica (revisión del contenido normativo y técnico), Coordinación del CAS (presentación del informe)

Plazo: Dentro de 10 días hábiles después de concluida la investigación.

Procedimiento:

- El CAS elabora un informe que documenta lo actuado y adjunta todos los medios de investigación recopilados. El informe será preciso en establecer los siguientes aspectos:
 - Denuncia
 - Notificación
 - Medidas de protección
 - Medidas de prevención de reincidencia
 - Investigación
 - Análisis de hechos, relaciones de poder, daños, riesgos, implicaciones administrativas y disciplinarias
 - Identificación expresa del nivel de gravedad, características y manifestación del acoso sexual
 - Medidas de sanción identificadas según gravedad
 - Medidas de seguimiento y reparatorias
 - Conclusiones y recomendaciones

- La Coordinación del CAS remite el informe circunstanciado a la autoridad nominadora para su conocimiento y resolución.

9. Resguardo confidencial de la información

Responsable: Secretaría de actas e informes (resguardo y entrega), Coordinación del CAS (custodia)

Plazo: Inmediato después de concluida la investigación.

Procedimiento:

- La documentación de la actuación (denuncia, entrevistas, evidencias, actas y dictámenes) se archiva en sobre sellado y bajo custodia de la Dirección de Recursos Humanos de forma física y digital garantizando la confidencialidad.

La siguiente tabla resume la ruta de denuncia y actuación ante el acoso sexual en la Seprem:

No.	Fase	Responsable	Plazo
1	Recepción de denuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación del CAS 	Inmediato
2	Integración del CAS	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación del CAS 	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.
3	Notificación a las partes	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de actas e informes con apoyo de la Coordinación del CAS 	Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.
4	Medidas de protección a la persona denunciante	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes del CAS y • Jefatura inmediata de la persona denunciante 	Dentro de los 3 días hábiles posteriores a la notificación.
5	Medidas de prevención de reincidencia hacia la persona denunciada	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación del CAS • Jefatura inmediata de la persona denunciada 	Dentro de los 3 días hábiles posteriores a la notificación.
6	Entrevista con persona denunciante y denunciada	<ul style="list-style-type: none"> • Dos integrantes del CAS (definido según consenso) 	Dentro de los 5 días hábiles posteriores a la notificación.
7	Investigación y análisis de los hechos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes del CAS 	Dentro de los 10 días hábiles posteriores a la notificación, prorrogable por 5 días, si el caso lo requiere (previa justificación y notificación a las partes).

8	Elaboración de informe circunstanciado	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de actas (redacción y resguardo documental), Asesoría Jurídica (revisión del contenido normativo y técnico), Coordinación del CAS (presentación del informe) 	Dentro de 10 días hábiles después de concluida la investigación.
9	Resguardo confidencial de la información	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de actas e informes (resguardo y entrega), Coordinación del CAS (custodia) 	Inmediato después de concluida la investigación.

Consideraciones ante denuncias vinculadas a personas con otros vínculos institucionales y personas usuarias

La ruta de denuncia y actuación ante el acoso sexual ejercido hacia o por personas con otros vínculos institucionales y usuarias será aplicada bajo los mismo términos y principios del Protocolo, de no contar con el consentimiento expreso de participación de alguna de las partes, el CAS activará el Protocolo, desarrollando las fases prevista bajo los principios y garantías establecidas, e informando a las partes sobre el resultado y las implicaciones respecto a los vínculos institucionales, de coordinación y otros.

Los instrumentos complementarios que el CAS desarrolle, podrán considerar la especificidad de una ruta para la protección de personas con vínculos institucionales incluyendo, personas usuarias y otros.

Casos no previstos

Para las situaciones y casos no previstos en el presente Protocolo será el CAS el encargado de interpretar, analizar y determinar de manera imparcial lo conducente, bajo el principio de interpretación más favorable a la protección de la persona denunciante, resolviendo por la mayoría de votos de los integrantes del CAS.

Sanción

La sanción abarca las medidas administrativas para establecer lo que corresponda a la gravedad del acoso sexual, de acuerdo con la normativa vigente, con el propósito de instaurar la cero tolerancia en el ámbito institucional.

Objetivo

Sancionar el acoso sexual de acuerdo con su gravedad, en alineación con el régimen disciplinario y de terminación laboral que establece la normativa nacional e institucional vigente.

Medidas institucionales para la sanción del acoso sexual

Sanción alineada a la cero tolerancia	No.	Medidas	Responsable	Temporalidad
	1	Análisis para la integración de las sanciones en instrumentos institucionales complementarios (Reglamento, Código de Ética u otros).	Autoridad nominadora/ Unidad de Asuntos Jurídicos	Una sola vez
	2	Difusión de las sanciones administrativas ante el acoso sexual como parte de las medidas de información y formación.	Dirección de Recursos Humanos/ Comité de ética y probidad	Anual
	3	Identificación de vacíos o necesidades de fortalecimiento de las sanciones con base a las encuestas de clima laboral realizadas en las medidas de prevención.	Dirección de Recursos Humanos/ Comité de ética y probidad	Anual

Ruta de sanción del acoso sexual

1. Identificación de la gravedad del acoso sexual y sanciones recomendadas

Responsable: Integrantes del CAS

Plazo: Dentro de los 10 días hábiles durante la fase de Investigación y análisis de los hechos

Procedimiento:

- La identificación de la gravedad del acoso sexual considerará la frecuencia, intencionalidad, intensidad, relación de poder entre el agresor y la víctima (subordinación, asimetría), reiteración ante la negativa, contexto y consecuencias del acoso para la sobreviviente, abarcando estos y otros criterios de acuerdo con cada caso particular.

- El CAS identificará expresamente en el informe circunstanciado el nivel de gravedad, características y manifestaciones del acoso sexual, con base a la siguiente tabla, la cual es orientativa, que abarca, pero no está limitada a otras manifestaciones de acoso sexual:

Nivel de Gravedad	Características del acoso sexual	Manifestaciones
Moderada	Comentarios o insinuaciones de carácter verbal no deseadas sin contacto físico, hechos aislados.	<ul style="list-style-type: none"> Comentarios, expresiones, gestos, burlas o bromas sobre personas o situaciones con connotación sexual. Calificativos o suposiciones sobre la vida sexual de la persona. Lenguaje en doble sentido con intención sexual. Preguntas inapropiadas sobre la vida sexual. Mensajes por primera vez, de insinuación sexual, en redes sociales, correos o llamadas dentro y fuera del horario laboral. Silbidos, piropos, gestos o palabras de connotación sexual.
Grave	Repitición de actos verbales, gestos lascivos, envío de contenido sexual no solicitado, propuestas sexuales insistentes.	<ul style="list-style-type: none"> Comentarios o insinuaciones sexuales reiteradas, pese a la negativa o incomodidad manifestada. Insinuaciones persistentes para citas o encuentros no deseados. Acercamientos innecesarios al cuerpo sin contacto directo. Gestos lascivos, muecas obscenas o miradas insistentes. Mensajes reiterados de insinuación sexual en redes sociales, correos o llamadas dentro y fuera del horario laboral. Captación de imágenes del cuerpo o vestimenta sin consentimiento. Difusión de rumores o burlas sobre la vida sexual o sentimental.
Gravísimo	Contacto físico no consentido, chantaje sexual, coerción o amenazas, abuso de poder y jerarquía.	<ul style="list-style-type: none"> Agresiones sexuales físicas, tocamientos, abrazos o besos no deseados. Roce corporal intencional, pellizcos o acorralamientos. Presión directa o indirecta para sostener relaciones sexuales a cambio de favores laborales o evitar consecuencias negativas. Persecuciones, seguimiento, vigilancia o intimidación directa para obtener favores sexuales. Coacción o manipulación para obtener favores sexuales bajo amenaza (despido, represalia, castigo). Intento o consumación con o sin uso de fuerza para violación sexual.

2. Resolución de la autoridad nominadora sobre la sanción

Responsable: Autoridad nominadora

Plazo: Dentro de los 15 días hábiles posteriores a la recepción del informe.

Procedimiento:

- La autoridad nominadora, con base al informe circunstanciado, resolverá sobre la sanción, en un plazo no mayor de quince días hábiles posteriores a la recepción del informe.

3. Aplicación de la sanción a la persona denunciada

Responsable: Autoridad nominadora, Jefatura inmediata superior, Dirección de Recursos Humanos

Plazo: Dentro de 2 días hábiles posteriores a la resolución de la Autoridad nominadora

Procedimiento:

- La identificación expresa de sanción será establecida en el informe circunstanciado con base a la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, considerando los procedimientos normados, como se establece en la siguiente clasificación:

Nivel de gravedad	Sanción aplicable	Base legal	Procedimiento	Responsable
Moderada	Amonestación escrita	Art. 74 numerales 1 y 2; Art. 80 incisos 1 y 2. Ley de Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> Registro de amonestación en expediente. 	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de autoridad nominadora con base a informe circunstanciado. Elaboración de amonestación por encargado o jefe de unidad, sección o departamento.
Grave	Suspensión sin goce de sueldo hasta por 30 días.	Art. 74 numeral 3; Art. 80 inciso 3. Ley de Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> Acta administrativa. Notificación a persona sancionada. Audiencia a persona denunciada (3 días). Informe a máxima autoridad. Resolución y notificación a persona sancionada. Registro en 	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de autoridad nominadora con base a informe circunstanciado. Elaboración de acta administrativa por encargado o jefe de unidad, sección o departamento.

			expediente.	
Gravísimo	Despido Justificado	Art. 76 numeral 12; Art. 80 inciso Despido. Ley de Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> • Acta administrativa • Audiencia a la persona denunciada (3 días). • Informe a la autoridad nominadora. • Emisión de acuerdo de destitución y notificación. • Cese inmediato y reporte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de autoridad nominadora con base a informe circunstanciado. • Elaboración de acta administrativa y cese por Dirección de Recursos Humanos.

- La notificación de las sanciones se enmarcará en los procedimientos normados en la normativa vigente.
- Las sanciones a personas a las cuales no sea aplicable la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, serán analizadas por el CAS, de acuerdo con la gravedad del acoso e incluyendo en todos los casos posibles la notificación a la persona, institución, empresa, organización sobre los resultados del proceso, estableciendo limitación a la permanencia, interrupción de procesos académicos, investigativos, voluntarios y otros en el ámbito institucional y restricción expresa de establecer contacto con la persona sobreviviente, de acuerdo a cada caso particular.
- En caso de violación sexual y otros delitos relacionados en el marco de la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, el CAS brindará información y referencia para la denuncia formal ante el Ministerio Público o en el Juzgado de Femicidio especializado, observando el respeto a la autonomía de la persona sobreviviente. Si la persona víctima y/o sobreviviente decide no denunciar, la coordinación del CAS realizará la notificación obligatoria a las instituciones de salud, justicia y otros para que procedan con la investigación de oficio.
- En caso de que se compruebe que alguna o empleado público obstruya o atrase una investigación, incumpla con sus deberes de denuncia, omita información, viole la confidencialidad del caso, se procederá con proceso disciplinario y de despido establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, de acuerdo con la gravedad, por causa justa y sin responsabilidad del Estado o la autoridad nominadora.

4. Notificación de resultados a persona denunciante y/o sobreviviente

Responsable: Coordinación del CAS.

Plazo: Dentro de 2 días hábiles posteriores a la resolución de la Autoridad nominadora

Procedimiento:

- La notificación de los resultados del proceso de activación del Protocolo, serán notificados a la persona denunciante y/o sobreviviente de forma escrita, facilitando además espacios para la conversación personal si es requerida por la misma.
- Las denuncias de acoso sexual en las cuales se establecen acusaciones falsas con la intención de difamar o calumniar a una persona, se procederá con proceso disciplinario y de despido establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, de acuerdo con la gravedad, por causa justa y sin responsabilidad del Estado o la autoridad nominadora.

Reparación

La reparación abarca las medidas institucionales para garantizar el seguimiento, restauración, recuperación ante el acoso sexual que establezca una clima y cultura institucional cero tolerante.

Objetivo

Reparar los daños a las personas sobrevivientes del acoso sexual asegurando la restauración de la dignidad, la satisfacción, las garantías de no repetición que transformen las condiciones que facilitaron el acoso sexual.

Medidas institucionales para la reparación del acoso sexual

Reparación digna y transformadora	No.	Medidas	Responsable	Temporalidad
	1	Análisis e implementación de medidas de reparación en la normativa institucional para restaurar la dignidad, y asegurar la satisfacción de las personas sobrevivientes de acoso sexual.	Autoridad nominadora Dirección de Recursos Humanos Unidad de Asuntos Jurídicos	Una sola vez
	2	Análisis y monitoreo periódico de unidades sustantivas, administrativas, de apoyo y control interno, con antecedentes de denuncias de acoso sexual para establecer un sistema de alertas tempranas que garanticen la no repetición del acoso sexual.	Jefaturas inmediatas	Permanente
	2	Divulgación de los conceptos, elementos, naturaleza y medidas de reparación ante el acoso sexual como parte de las medidas de información y formación.	Dirección de Recursos Humanos	Anual

Ruta para la reparación del acoso sexual

1. Seguimiento a casos denunciados

Responsable: Coordinación del CAS, Jefaturas inmediatas de partes involucradas.

Plazo: Mediano y largo plazo

Procedimiento:

- El seguimiento a la evolución de los casos denunciados será observado por la Coordinación del CAS y Jefaturas inmediatas, con prioridad en establecer el bienestar de la persona sobreviviente, proveyendo de ser necesario recomendaciones oportunas que permita garantizar la no repetición del acoso sexual o represalias por su denuncia.
- En caso de existir condiciones y hechos que faciliten a la repetición, las jefaturas, el CAS o terceras personas darán aviso inmediato para que se analicen y activen con celeridad las medidas de protección y prevención de la reincidencia.

2. Medidas de reparación digna y transformadora

Responsable: Autoridad nominadora, Integrantes del CAS

Plazo: Inmediato, mediano y largo plazo según caso particular

Procedimiento:

- La reparación digna y transformadora será acordada con la persona sobreviviente de acoso sexual de forma inmediata a la sanción establecida por la autoridad nominadora; en ningún caso las medidas de reparación sustituyen a las medidas de sanción.
- La reparación se efectuará con medidas de tipo administrativo, laboral o moral conforme sea acordada, sin que impliquen garantías económicas, ascensos, u otros que estén establecidos en la normativa vigente o la contravengan.
- La autoridad nominadora e integrantes del CAS podrán analizar las medidas de reparación en acuerdo con la persona sobreviviente, considerando las medidas de carácter orientativo que se proponen:
 - Disculpas institucionales o personales, escritas o verbales, si así lo solicita la persona sobreviviente, garantizando que este acto no implique revictimización, exposición o contravenga la confidencialidad.
 - Reubicación permanente del agresor en otra área o puesto, sin perjuicio para la persona sobreviviente.
 - Rediseño del espacio físico para facilitar la comunicación e interacción positiva entre el personal y Jefaturas inmediatas.
 - Medidas para mejorar el clima laboral de la persona afectada, garantizando que no se afecten negativamente sus condiciones laborales, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita.
 - Coordinación institucional para el acceso a apoyo psicológico o psicosocial especializado, garantizando la confidencialidad, gratuidad y continuidad del acompañamiento.

- Aplicación de medidas institucionales de no repetición, tales como capacitaciones obligatorias al personal en temas de acoso sexual, derechos humanos y cultura organizacional respetuosa.
- Las medidas de reparación serán implementadas de acuerdo con un cronograma con responsables y plazos definidos.

Anexo: Marco normativo internacional y nacional de protección contra el acoso sexual

Marco Internacional

El marco normativo internacional contempla los instrumentos jurídicos ratificados por el Estado de Guatemala que son relevantes para la definición de los conceptos, elementos, características y modalidades del acoso, ya que establecen estándares internacionales en la materia. En los siguientes títulos se presentan los instrumentos de derechos humanos universales, derechos humanos de las mujeres y de los derechos económicos, sociales y culturales vinculados a la prevención, erradicación, sanción y reparación a víctimas y sobrevivientes del acoso sexual.

Derechos humanos universales

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)¹

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 2	Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
Artículo 3	Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
Artículo 23	Reconoce el derecho al trabajo, su elección libre en condiciones de equidad y satisfactorias, así como la protección contra el desempleo.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José (1969)²

Artículo 1 Obligación de respetar los derechos	Establece la obligación de los Estados de respetar los derechos sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas u otras, así como la garantizar la igualdad ante la ley.
Artículo 5 Derecho a la integridad personal	Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
Artículo 11 Protección de la honra y la dignidad	Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

¹ Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

² Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenio%3CB3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

- 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.
- Artículo 32
Correlación entre deberes y derechos
Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

Derechos humanos de las mujeres

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) (1979)³

- 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 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 cualquier otra esfera.
Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:
- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- Artículo 2
d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y

³ Disponible en: <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer.pdf>

prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Artículo 5

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

1. 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, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

Artículo 11

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, 14 desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Recomendación General 19 adoptada por el Comité Cedaw (1992)⁴

Observaciones
sobre
disposiciones
concretas de la
Convención
(Artículos 2 y 3)
Artículo 11 ...

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.

⁴ Disponible en: https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf

24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:

a) Los Estados Partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia basada en el sexo, ejercida mediante actos públicos o privados.

b) Los Estados velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer proteja de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y dignidad. Deben proporcionarse servicios apropiados de protección y apoyo a las víctimas. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y otros funcionarios públicos a fin de lograr la aplicación efectiva de la Convención.

Recomendación
es concretas

c) Los Estados alienten la recopilación de estadísticas y la investigación acerca del alcance, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a la violencia.

d) Se adopten medidas eficaces para garantizar que los medios de comunicación respeten a la mujer y promuevan el respeto de la mujer.

f) Se adopten medidas eficaces para superar estas actitudes y prácticas. Los Estados deben introducir programas de educación y de información pública que ayuden a eliminar los prejuicios que obstaculizan la igualdad de la mujer (recomendación N° 3, 1987).

j) Los Estados 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.

k) Los Estados establezcan o apoyen servicios destinados a las víctimas de violencia en el hogar, violaciones, ataques sexuales y otras formas de violencia contra la mujer, incluido el establecimiento de refugios, el empleo de trabajadores sanitarios especialmente capacitados, rehabilitación y asesoramiento.

Recomendación General No. 35, adoptada por el Comité Cedaw (2017)⁵

II. Alcance

15. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón de género es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos humanos, a saber: los derechos a la vida, la salud, la libertad y la seguridad de la persona, la igualdad y la misma

⁵ Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

protección en el seno de la familia, la protección contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes y la libertad de expresión, de circulación, de participación, de reunión y de asociación.

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, la 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 lo privado a través de entornos tecnológicos²⁷, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y en otros entornos digitales.

A. Responsabilidad por los actos u omisiones de agentes estatales

III. Obligaciones
de los Estados
Parte en
relación con la
violencia por
razón de
género contra
la mujer

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, así como de la concesión de reparación, en todos los casos de violencia por razón de género contra la mujer, en particular los que constituyan crímenes internacionales, y en caso de incumplimiento, negligencia u omisión por parte de las autoridades públicas. Para ello, deberían tenerse en cuenta la diversidad de las mujeres y los riesgos de las formas interrelacionadas de discriminación.

B. Prevención

a) Adoptar y aplicar medidas legislativas y otras medidas preventivas adecuadas para abordar las causas subyacentes de la violencia por razón de género contra la mujer, en particular las actitudes patriarcales y los estereotipos, la desigualdad en la familia y el incumplimiento o la denegación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer, y promover el empoderamiento, la capacidad de acción y las opiniones de las mujeres;

IV.
Recomendaciones

b) Formular y aplicar medidas eficaces, con la participación activa de todas las partes interesadas, como representantes de organizaciones de mujeres y de grupos marginados de mujeres y niñas, para abordar y erradicar los estereotipos, los prejuicios, las costumbres y las prácticas establecidas en el artículo 5 de la Convención, que consienten o promueven la violencia por razón de género contra la mujer y sustentan la desigualdad estructural entre la mujer y el hombre

c) Elaborar y aplicar medidas eficaces para que los espacios públicos sean seguros y accesibles para todas las mujeres y las niñas, en particular mediante la promoción y el apoyo de medidas basadas

en la comunidad con la participación de grupos de mujeres. Las medidas deberían incluir la garantía de una infraestructura física adecuada que incluya la iluminación en zonas urbanas y rurales, en particular en las escuelas y sus alrededores;

C. Protección

a) Aprobar y aplicar medidas eficaces para proteger y ayudar a las mujeres denunciantes y a los testigos de la violencia por razón de género antes, durante y después de las acciones judiciales mediante, entre otros.

D. Enjuiciamiento y castigo

b) Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación. El uso de esos procedimientos debe regularse estrictamente y permitirse únicamente cuando una evaluación anterior por parte de un equipo especializado garantice el consentimiento libre e informado de las víctimas y supervivientes y no existan indicadores de nuevos riesgos para las víctimas y supervivientes o sus familiares.

E. Reparaciones

a) Proporcionar reparaciones efectivas a las víctimas y supervivientes de la violencia por razón de género contra la mujer. Las reparaciones deberían incluir diversas medidas, tales como la indemnización monetaria, la prestación de servicios jurídicos, sociales y de salud, incluidos servicios de la salud sexual, reproductiva y mental para una recuperación completa, y la satisfacción y garantías de no repetición, de conformidad con la recomendación general núm. 28, la recomendación general núm. 30 y la recomendación general núm. 33. Tales reparaciones deben ser adecuadas, atribuidas con prontitud, holísticas y proporcionales a la gravedad del daño sufrido;

b) ...Los Estados partes deberían aplicar sistemas de reparaciones administrativas sin perjuicio de los derechos de las víctimas y supervivientes a obtener reparaciones judiciales y diseñar programas de reparaciones transformativos que ayuden a abordar la discriminación subyacente o la situación de desventaja que causó la violación o contribuyó de manera significativa a ella, teniendo en cuenta los aspectos individuales, institucionales y estructurales. Debe darse prioridad a la capacidad de acción, los deseos, las decisiones, la seguridad, la dignidad y la integridad de las víctimas y supervivientes.

Observaciones finales sobre los informes periódicos 8° y 9° combinados de
Guatemala
(CEDAW, 2017)

20. El Comité observa con reconocimiento la creación de una fiscalía del Ministerio Público con jurisdicción nacional sobre el femicidio y de tribunales especializados para casos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer. Dada la regresión de las instituciones encargadas de la protección de la mujer contra la violencia y de las medidas indicadas en el anterior informe en virtud de la Convención, el Comité acoge con satisfacción la reciente reactivación de la CONAPREVI y la política de reparación digna y transformadora en casos de violencia sexual, embarazo forzado y maternidad forzada de niñas y adolescentes. Sin embargo, el Comité sigue preocupado por:

Violencia
contra la Mujer

a) La persistencia de la violencia de género contra las mujeres y las niñas en el Estado parte, en particular las tasas alarmantes y crecientes de femicidio, delitos motivados por prejuicios contra mujeres lesbianas, bisexuales y trans, y personas intersexuales, violencia doméstica y violaciones e incesto que causan embarazos forzados, y la ausencia de datos desglosados fiables y de estrategias eficaces de prevención;

b) El escaso número de enjuiciamientos de los autores y la levedad de las penas que se les imponen, que dan lugar a la impunidad sistémica, y el hecho de que no se proporcione reparación a las víctimas;

c) La insuficiencia de los recursos asignados a la prevención de esa violencia y a los servicios de apoyo a las víctimas, en particular albergues;

d) Las denuncias de actos de violencia sexual perpetrados por personal médico y la esterilización forzada de mujeres con discapacidad, incluidas las mujeres internadas en el Hospital Nacional de Salud Mental Federico Mora;

d) La falta de Protocolos normalizados que tengan en cuenta las cuestiones de género para investigar y enjuiciar los casos de violencia de género contra las mujeres y las niñas, y la insuficiente capacidad y disponibilidad de tribunales especializados en delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer en todo el territorio.

21. Recordando su recomendación general núm. 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, que actualiza la recomendación general núm. 19, el Comité recomienda al Estado parte que aplique su recomendación anterior sobre la cuestión y fortalezca la CONAPREVI (CEDAW/C/GUA/CO/7, párr. 22).

También recomienda al Estado parte que:

a) Aplique, con carácter prioritario y dentro de un plazo determinado, un plan nacional de prevención de la violencia de género contra la mujer, incluidas las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las mujeres que viven en la pobreza, las mujeres con discapacidad, las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, y las personas intersexuales, y establezca un sistema centralizado de reunión de datos sobre la violencia de género contra la mujer, desglosados por edad y relación entre la víctima y el autor;

b) Garantice que todos los delitos cometidos contra las mujeres y las niñas, en particular los femicidios, sean investigados por la policía, que los autores sean enjuiciados y debidamente castigados, y que las víctimas reciban una reparación adecuada;

c) Asigne recursos suficientes para garantizar que los albergues para las mujeres víctimas de la violencia de género estén funcionando plenamente en todo el Estado parte y garantice que esas mujeres tengan acceso a tratamiento médico, asesoramiento psicológico, asistencia jurídica y otros servicios de apoyo;

d) Garantice que todos los casos de violencia sexual y de esterilización forzada cometidos contra mujeres y niñas con discapacidad sean debidamente investigados, que los autores de esos actos sean enjuiciados y debidamente sancionados, y que todos los procedimientos médicos se lleven a cabo únicamente con el consentimiento libre e informado de las personas interesadas, de conformidad con las normas internacionales;

e) Asigne recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para fortalecer y ampliar la cobertura geográfica de los tribunales especializados en delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, armonice las diferentes leyes y reglamentaciones relativas a la violencia de género contra la mujer, mejore la coordinación entre las diferentes instituciones encargadas de su aplicación y apruebe el uso del Modelo de Protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio) para velar por que se realicen investigaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género y se enjuicien todos los casos de violencia de género contra las mujeres y las niñas”.

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 el 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 (Belém do Pará (1994))⁶

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".
Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

Artículo 2 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, y

c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

Artículo 7 a) abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

⁶ Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelamDoPara-ESPANOL.pdf>

c) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; Artículos 1, 2 y 7 literales c), e), y g) de la Convención de Belém do Pará

Segundo

Informe

Hemisférico

sobre la

implementación

de la

Convención, el

Comité de

Expertas -CEVI

(2012)⁷

1. Modificar y/o armonizar el marco jurídico relativo a la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres teniendo en cuenta la definición 'violencia contra las mujeres' establecida en los artículos 1 y 2 de la Convención de Belém do Pará.

3. Sancionar el acoso sexual en el trabajo, en los centros de salud y educativos y en cualquier otro ámbito, tal como dispone el artículo 2 de la Convención de Belém do Pará. y derogar cualquier disposición que revictimice a las mujeres afectadas o que obstaculice sus intentos de obtener sanciones para los responsables y una reparación adecuada.

Cuarta ronda

de evaluación

multilateral

Mesecvi

Informe de País

Guatemala

(2023)

99. Garantizar la existencia de un marco jurídico para prevenir, sancionar y erradicar nuevos tipos de violencia, como la violencia política, la violencia obstétrica o el acoso sexual en el empleo para promover la visibilización y desnaturalización de este tipo de agresiones.

Derechos económicos, sociales y culturales

Convenio Número 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, C190 (2019)⁸ (sin ratificación)

A efectos del presente Convenio:

Artículo 1

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo 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

⁷ Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/mesecvi-segundoinformehemisferico-es.pdf>

⁸ Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:3999810%2Ces

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.

1. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 3

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los trabajadores y las trabajadoras en el Empleo (1985)⁹

Legislación
protectora

6. 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.

⁹ Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1985/85B09_348_span.pdf

Marco Nacional

El marco normativo nacional integra los instrumentos jurídicos que el Estado de Guatemala ha normado para la garantizar la protección de las personas servidoras públicas de cualquier manifestación de acoso, violencia y discriminación. Aunque el Estado no ha desarrollado una normativa específica que establezca el abordaje del acoso sexual, existe un marco de protección en los instrumentos que se describen a continuación.

Constitución Política de la República de Guatemala (1969)¹⁰

Artículo 1 Protección a la persona	Establece que el Estado 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	Establece la obligación del Estado de garantizar a los habitantes la la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.
Artículo 4 Libertad e igualdad	Establece que todos los seres humanos son libres e iguales, el hombre y la mujer, sin distinción de su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre o ser menoscabada su dignidad; establece una conducta fraternal entre seres humanos.
Artículo 44 Derechos inherentes a la persona humana	Establece los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, ya que son inherentes a las personas. El interés social prevalece sobre el interés particular y son nulas las disposiciones que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.
Artículo 46 Preeminencia del Derecho Internacional	Establece el principio de preeminencia del los tratados y convenciones en materia de derechos humanos, ratificados por el Estado, sobre el derecho interno.

¹⁰ Disponible en: <https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/secciones/pdf/16e67-constitucion-politica-de-la-republica-de-guatemala.pdf>

Artículo 101
Derecho al trabajo

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme al principio de justicia social.”

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: (...)

Artículo 102
Derechos sociales
mínimos de la
legislación del trabajo

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones y condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Artículo 108
Régimen de los
trabajadores del
Estado

Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República (1974)¹¹

Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere 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.

Artículo 202 Bis

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 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 por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.

¹¹ Disponible en: https://tse.org.gt/images/UECFPP/leyes/Codigo_Penal.pdf

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”.

Quien por cualquier medio sin el consentimiento de la persona, atentare contra su intimidad sexual y se apodere o capte mensajes, conversaciones, comunicaciones, sonidos, imágenes en general o imágenes de su cuerpo, para afectar su dignidad será sancionado con prisión de uno a tres años.

Artículo 34

Se reforma el artículo 190 del Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así: “Artículo 190. Violación a la intimidad sexual.

Las mismas penas se impondrán al que, sin estar autorizado, se apodere, acceda, utilice o modifique, en perjuicio de tercero, comunicaciones efectuadas por cualquier medio físico o electrónico o datos reservados con contenido sexual de carácter personal, familiar o de otro, que se encuentren registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado, en perjuicio de la persona titular de los datos o de una tercera persona.

Se impondrá prisión de dos a cuatro años a quien difunda, revele o ceda, a cualquier título, a terceros, los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refiere este artículo.”

Reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República¹²

Artículo 14 Bis.

Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, 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 crea para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto No. 7-99 del Congreso de la República (1999)¹³

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,

¹² Disponible en: <https://www.mintrabajo.gob.gt/doc/normativasDeTrabajo/Codigo-de-Trabajo-Digital.pdf>

¹³ Disponible en: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/gua134317.pdf>

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.

Artículo 4
Violencia contra la
mujer

Es violencia contra la mujer, todo acto, acción y omisión que, por su condición de género, la lesione física, moral o psicológicamente.

Artículo 17
Ámbitos y sujetos
activos

La discriminación y la violencia contra la mujer se manifiestan tanto en el ámbito público como en el cotidiano o privado. Los sujetos activos de la violencia o la discriminación contra la mujer pueden ser personas individuales o jurídicas”.

El Estado de Guatemala a través de todos sus órganos y cuando sea necesario mediante dependencias especializadas, implementará las siguientes medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos:

Artículo 18
Medidas específicas

a) Promoción de la erradicación de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer, cuidando que todas las autoridades y personal de las instituciones tomen las medidas pertinentes para el cumplimiento de esta obligación.

b) Actuación eficaz para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, vida de la mujer, tentar o perjudicar su integridad.

c) Modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, prácticas jurídicas o costumbres que impliquen la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer.

d) Promoción de cambios normativos para que la mujer que haya sido sometida a violencia en cualquiera de sus formas y en cualquier ámbito, tengan acceso a medidas de protección, juicio oportuno y mecanismos judiciales y administrativos que garanticen el resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación.

Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer (2008)¹⁴

¹⁴ Disponible en: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/decreto_22-2008.pdf

La presente ley tiene como objeto garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos.

Artículo 1

Objeto y fin de la ley

El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencia, según lo estipulado en la Constitución Política de la República e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificado por Guatemala.

Artículo 2

Aplicabilidad

Esta ley se aplicará cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado.

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 restablecer 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.

Artículo 7

Violencia contra la mujer

c) Como resultado de ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo.

d) En menosprecio del cuerpo de la víctima para satisfacción de instintos sexuales, o cometiendo actos de mutilación genital.

e) Por misoginia.

La persona responsable del delito de violencia física o sexual contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a doce años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias. La persona responsable del delito de violencia psicológica contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a ocho años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias.

Artículo 12

Responsabilidades de

En cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en los convenios y tratados

Estado

internacionales sobre derechos humanos aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, el Estado será solidariamente responsable por la acción u omisión en que incurran las funcionarias o funcionarios públicos que obstaculicen, retarden o nieguen el cumplimiento de las sanciones previstas en la presente ley, pudiendo ejercer contra éstas o éstos la acción de repetición si resultare condenado, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o civiles.

Es obligación del Estado garantizar a la mujer que resulte víctima de cualquier forma de violencia, los siguientes derechos:

a) Acceso a la información.

Artículo 13
Derechos de la
víctima

b) Asistencia integral.

Los y las funcionarias que sin causas justificadas nieguen o retarden la entrega de información o la asistencia integral en perjuicio del proceso o de la víctima, se harán acreedores a medidas y sanciones laborales y administrativas, sin perjuicio de responsabilidades civiles o penales según el caso.

Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (2009)¹⁵

Artículo 7
Prevención

Se entiende por prevención la preparación y la disposición de medios para evitar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, antes de su manifestación, mediante la intervención directa sobre sus causas y los riesgos de incurrir en ellas.

Artículo 8
Protección

Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente para garantizar a la víctima el acceso a medidas administrativas o judiciales que eviten la continuidad de la amenaza, restricción o violación de sus derechos, así como la restitución y reparación de los mismos. Las autoridades competentes, bajo su propia responsabilidad, deben iniciar de oficio los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar la protección de la víctima.

Artículo 9
Atención

Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente que garantiza a la víctima su recuperación física y psicológica, así como la reinserción social y familiar, con particular cuidado a su edad, género e identidad cultural.

Artículo 10
Víctima

En los programas de atención se debe consultar y considerar las opiniones de las víctimas. Se deberán establecer mecanismos para facilitar la participación de conformidad con su edad y madurez en casos de personas menores de edad.

Para los efectos de esta Ley, se entenderá por víctima a la persona que, individual o colectivamente, haya sufrido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida

¹⁵ Disponible en:

http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Compilacion%20Leyes%20Penales%20a%20Ed/expedientes/14_LeyContraViolenciaSexualTrataPersonas.pdf

financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal. También se considera víctima a los familiares o a las personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

Son derechos de la persona víctima, por lo menos, los siguientes:

a. Privacidad de identidad de la víctima y de su familia, b. La recuperación física, psicológica y social, c. La convivencia familiar, d. Asesoría legal y técnica y a un intérprete durante la atención y protección, para tener acceso a la información en el idioma que efectivamente comprenda.

e. Asesoría legal y técnica y a un intérprete para el adecuado tratamiento dentro del hogar de protección o abrigo. Para las personas menores de edad, la Procuraduría General de la Nación asignará los abogados procuradores correspondientes, f. Permanencia en el país de acogida durante el proceso de atención para la persona víctima de trata, g. Reparación integral del agravio, h. La protección y restitución de los derechos que han sido amenazados, restringidos o violados, e i. Otros que tengan por objeto salvaguardar el adecuado desarrollo de su personalidad, integridad y sus derechos humanos. Los derechos enunciados en este artículo son integrales, irrenunciables e indivisibles.

Los derechos a restituir, proteger o garantizar, entre otros, son: la vida, la integridad, la salud, la educación, condición de vida adecuada, la convivencia familiar, la recuperación emocional, la capacitación técnica, la recreación y todos aquellos reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes, tratados y convenios internacionales vigentes en el país.

En los casos de sospecha o confirmación de la amenaza, restricción o violación de cualquier derecho establecido en esta Ley, debe ser comunicado o denunciado inmediatamente ante las autoridades administrativas y judiciales competentes. La denuncia podrá ser presentada bajo reserva de confidencialidad.

Artículo 11
Derechos de la
víctima

Artículo 12
Restitución de
derechos

Artículo 13
Presentación de
denuncia

Marco Institucional

El instrumentos institucionales refieren a la normativa de carácter institucional que aborda los conceptos, nociones, elementos y otros vinculados a la administración pública aplicables al abordaje del acoso sexual.

Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 (1968)¹⁶

Artículo 4 Servidor Público

Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

Además de las que determinen estas leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos:

1. Jurar, acatar y defender la Constitución de la República.
2. Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.
3. Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados.
4. Guardar discreción, aun después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.
5. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
6. Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública.

Artículo 64 Obligaciones de los Servidores Públicos.

Artículo 65

Además de las previstas en esta ley y en otras que sean

¹⁶ Disponible en: https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_gtm_ley_servicio_civil.pdf

Prohibiciones

aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos:

a) Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el Servicio Civil.

Para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

1. Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley.

2. Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento de esta ley.

Artículo 74 Sanciones

3. Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso, deberá oírse previamente al interesado.

4. La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absoluta en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión; quien lo sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles, correspondiente a la clase de puesto que ocupaba.

Los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin Oposición solo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada.

Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

Artículo 76 Despido justificado

1. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.

2. Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello altere gravemente la disciplina o interrumpen las labores de la dependencia.

3. Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

4. Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

5. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.

6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.

7. Cuando el servidor de niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

8. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.

9. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que esta sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.

10. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta insubordinación, marcada disciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.

11. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.

12. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios. El reglamento hará la calificación de las faltas.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 (1968)¹⁷

Para efectos de lo estipulado en la Ley, se establece:

1. Amonestación Verbal: Es la sanción que le corresponde imponer al encargado o jefe de unidad, sección o departamento, al servidor por haber incurrido en una falta leve, que es considerada de poca trascendencia, cuyo perjuicio es mínimo pero afecta el buen funcionamiento de la Organización Administrativa de la dependencia. Esta amonestación debe hacerse con privacidad y dejar constancia por escrito de la misma en el expediente del servidor;

2. Amonestación Escrita: Es la que procede imponer al encargado o jefe de unidad, sección o departamento, cuando el servidor incurra en una falta considerada de mediana trascendencia que no merezca una suspensión de trabajo sin goce de sueldo, o salario o cuando el servidor haya merecido en un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales. De esta amonestación se debe dejar constancia en el expediente del servidor.

Artículo 80
Procedimiento de
Sanciones y Despido

3. Suspensión de Trabajo sin Goce de Sueldo o Salario: Es la que corresponde imponer a la Máxima Autoridad de la dependencia, cuando el servidor haya incurrido en una falta de cierta gravedad a juicio de la autoridad mencionada y que la misma no sea causal de despido de las contenidas en el Artículo 76. De la Ley, en virtud que el despido corresponde aplicarlo a la Autoridad nominadora. Falta de cierta gravedad, es la considerada de mucha trascendencia y que provoca perjuicio y desorden en el funcionamiento de la organización administrativa. Para aplicarla deberá observarse el procedimiento siguiente:

a) El encargado o jefe de unidad, sección o departamento, ante la falta cometida por un servidor público, debe suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, de la falta cometida por el servidor, adjuntando certificación del acta mencionada;

b) El jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, deberá dar audiencia por escrito al servidor público para que

¹⁷ Disponible en: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic2_gtm_reglamento_ley_serv_civil.pdf

dentro de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación, manifieste por escrito sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes;

c) Vencido dicho período, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente, adjuntando informe resumido de lo actuado, a la Máxima autoridad de la dependencia para que resuelva si procede o no la suspensión;

d) Si la Máxima Autoridad de la Dependencia lo considera procedente, podrá imponer la suspensión sin goce de sueldo o salario, hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, dictando la resolución correspondiente y ordenará a la Unidad de Recursos Humanos o Personal, notifique al servidor afectado, se suscriba al acta de rigor y del aviso en el Formulario Oficial de Movimiento de Personal a la Oficina Nacional de Servicio Civil para su análisis, registro y posterior envío a la Dirección de Contabilidad del Estado para la suspensión del pago de sueldo o salario; y,

e) Si la Máxima autoridad de la dependencia considera improcedente la suspensión, ordenará al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, imponer otra de las sanciones contenidas en el presente Artículo.

4. Despido: Corresponde Imponerlo a la Autoridad Nominadora y se procederá de la manera siguiente:

a) Cuando el encargado o jefe de la unidad, sección o departamento, considere que la falta cometida por el servidor público se enmarca dentro de las causales contenidas en el artículo 76 de la Ley, deberá suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Unidad de Recursos humanos o de Personal de la falta cometida por el servidor, adjuntando certificación del acta mencionada, para que ésta proceda a formularse cargos y correrle audiencia, por un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación, para que presente sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes;

b) Vencido dicho periodo el jefe de la Unidad de Recursos humanos o de personal, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente adjuntando informe resumido de lo actuado, a la Autoridad Nominadora, para que resuelva si procede o no el despido;

c) Si la Autoridad Nominadora considera que las justificaciones y las pruebas presentadas no son suficientes para desvanecer los cargos formulados, tiene la facultad para despedir al servidor público, para lo cual emitirá el Acuerdo de Destitución

expresando la o las causas legales que la motivan y una relación de los hechos en que se funda el despido, notificando legalmente la destitución al servidor afectado,

d) Notificado el Servidor, cesará inmediatamente en sus funciones y la Unidad de Recursos Humanos o de Personal suscribirá el acta de entrega del puesto y deberá enviar tres copias del Acuerdo de Destitución y el aviso de entrega del puesto o cargo en el Formulario Oficial de Movimiento de personal a la Oficina Nacional de Servicio Civil para su análisis, registro y posterior envío a la Dirección de Contabilidad del Estado para la exclusión en la nómina de pago respectiva y archivo. Reformado por Acuerdo Gubernativo Número 564-98 Artículo 27.

Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 (2024)¹⁸

Los principios contenidos y desarrollados en el presente título se constituyen como los parámetros mínimos que deben orientar la actuación de todos los sujetos obligados que indica el Artículo 2 del presente Acuerdo Gubernativo, los cuales se enlistan a continuación:

Artículo 4
Decálogo
principios éticos

- a) Responsabilidad.
b) Vocación de servicio.
c) Transparencia.
d) Pertinencia cultural.
e) No discriminación.
f) Prudencia.
g) Primacía del bien común.
h) Adaptación.
i) Armonía.
j) Legalidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones de carácter legal, gubernativas, contractuales o de otro tipo, las personas a las que se refiere el Artículo 2 del presente Acuerdo Gubernativo, tendrán las siguientes obligaciones de carácter éticas:

Artículo 15
Obligaciones éticas

- a) Cumplir con la mayor diligencia el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o el cumplimiento del contrato, según corresponda.
b) Actuar con puntualidad y con el debido esmero en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.
c) Abstenerse de actos u omisiones que causen mal funcionamiento o demora en el cumplimiento de las funciones de la institución.

¹⁸ Disponible en: <https://www.onsec.gob.gt/w1/wp-content/uploads/2024/05/CODIGO-DE-ETICA-DEL-ORGANISMO-EJECUTIVO.pdf>

d) Resguardar con el debido cuidado y diligencia la información o documentación que tenga a su disposición o le haya sido suministrada en virtud del ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o derivado del cumplimiento del contrato; así como abstenerse de hacer un mal uso de esta.

e) Guardar reserva de la información catalogada como confidencial, según la normativa legal vigente, que se haya obtenido en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.

f) Mostrar buena conducta frente a terceros en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.

g) Actuar con total imparcialidad en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.

h) Destinar los recursos públicos exclusivamente para el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o para el cumplimiento del contrato, debiéndose abstener de abusar o utilizar los mismos para beneficio propio o de terceros.

i) Actuar con decoro en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.

j) Evitar, actuaciones que razonablemente puedan dar la impresión que sus relaciones de tipo social, familiar, de negocios o de cualquier otra índole, influyen en alguna forma en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato; así como, acciones que pretendan la obtención de beneficios adicionales a los dispuestos en la normativa legal vigente, dádiva, favor, presente, ventaja, recompensa, compensación o retribución de cualquier tipo para sí, su cónyuge, conviviente o parientes dentro de los grados de ley.

k) Rechazar cualquier tipo de presión, indicación o solicitud dirigida a influir indebidamente o al margen de la normativa legal vigente, en cuanto al tiempo y forma del desempeño del cargo, función, designación o nombramiento, o del cumplimiento del contrato.

l) Utilizar los vehículos oficiales o propiedad de alguna institución del Organismo Ejecutivo exclusivamente para el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o para el cumplimiento del contrato. Se exceptúan los casos por motivos de seguridad que se encuentren justificados, cuenten con el análisis de riesgos respectivo y la debida autorización del

Ministerio de Gobernación.

m) Participar en actividades que sean propias del ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o para el cumplimiento del contrato, evitando cualquier tipo de intervención en actividades de tipo electoral o que por tales actos se afecte la imagen de imparcialidad y neutralidad del Organismo Ejecutivo. De lo anterior se exceptúa lo atinente al ejercicio del sufragio.

n) Utilizar el cargo, función, designación o nombramiento, o su vinculación contractual con el Organismo Ejecutivo para los fines de carácter público, evitando cualquier tipo de influencia indebida sobre otro servidor público, contratista o persona vinculada de dicho organismo, u otra entidad gubernamental, así como, el fomento del éxito de sus negocios privados o para su beneficio personal, de sus familiares y/o amigos.

o) Respetar la integridad física, psicológica, sexual y moral de las personas con las que se tiene relación en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato, garantizando el libre ejercicio de sus derechos humanos.

Artículo 16
Responsabilidades

Las personas a las que se refiere el Artículo 2 del presente Acuerdo Gubernativo que contravengan los principios u obligaciones de carácter éticas, estarán sujetas a las responsabilidades y procedimientos que disponga la normativa específica de carácter legal, gubernativa, contractual o de otro tipo aplicable a la institución a la que pertenecen.

Los órganos del Organismo Ejecutivo deberán implementar, atendiendo a su estructura organizativa, una instancia de carácter técnico integrada por servidores públicos de la institución, la cual será encargada de las acciones en materia de probidad. En cuanto a los órganos de carácter temporal, cuando fuere aplicable, y las Gobernaciones Departamentales, se deberá designar a un funcionario que realice las acciones de la referida instancia.

Artículo 17
Acciones en materia
de probidad.

Las acciones en materia de probidad que la instancia deberá realizar, serán las siguientes:

a) Asesorar técnicamente a las autoridades de la institución en materia ética.

b) Elaborar la propuesta de implementación del presente Acuerdo Gubernativo a nivel interno, a efecto de coadyuvar a garantizar su cumplimiento, la cual deberá ser aprobada por la máxima autoridad de la institución.

c) Ejecutar la implementación aprobada.

d) Coordinar la divulgación dentro de la institución del contenido del presente Acuerdo Gubernativo.

e) Diseñar e implementar programas periódicos y continuos de capacitación, formación y sensibilización en temas éticos y de probidad, dirigidos a las personas descritas en el Artículo 2 de este Acuerdo Gubernativo.

f) Demás acciones que la máxima autoridad de la institución disponga en atención a los lineamientos técnicos que emanen de la Comisión Nacional contra la Corrupción o la entidad que designe el Presidente de la República.

Oficio Circular 004-2024, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres (2024)¹⁹

Para los efectos de la aplicación e implementación de los lineamientos contenidos en la presente circular, se atenderán las definiciones siguientes.

a) Violencia contra la mujer: De conformidad con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, en armonización con lo establecido en la Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Primero

Desarrollo conceptual

b) Acoso: El acoso se entenderá como un conjunto de prácticas, actitudes y comportamientos reiterados por parte de uno o varios ofensores, que ejercen poder sobre otras personas con el objeto de causar dolor, humillar, degradar, enfadar, atemorizar y ejercer control hacia otras personas. Se puede manifestar de forma directa o indirecta, a través de estigmas y rumores, o de manera verbal o física, y puede ser presencial o virtual. Lo que incluye un trato vejatorio y descalificador hacia las víctimas y persigue además su desestabilización emocional.

c) Acoso sexual contra las mujeres: Se entenderá por acoso sexual contra las mujeres, toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las mujeres, o realizado bajo la amenaza ejercida por sus superiores, subordinados o pares, por el hecho de ser mujeres, sin su consentimiento; bien, sin que tengan capacidad para otorgarlo debido a presiones, consumo de sustancias, estado emocional, o condición de subordinación o dinámica laboral.

¹⁹ Disponible en: <https://sgp.gob.gt/web/index.php/ui/informacion-publica-de-oficio/category/314-lineamientos-presidenciales?download=1902:oficio-circular-03-2024-fe-de-erratas-04-2024>

Lo anterior incluye, tocamientos, mordidas, pellizcos, comentarios sexuales; tomar, difundir o enviar fotografías o vídeos de índole sexual sin autorización de la víctima; entrega de objetos o "regalos" no solicitados por la víctima en forma recurrente; violación, exhibicionismo, solicitar favores sexuales, miradas o palabras lascivas y/o, con connotaciones sexistas. Además, la violación a la privacidad o intimidad de las mujeres, así como cualquier disposición o norma sobre los tipos de vestuario y accesorios que deben usar las mujeres en el ámbito laboral y con connotaciones sexistas.

d) Negligencia: Se entenderá como todas aquellas conductas de los servidores públicos respecto del acoso sexual, tales como la indiferencia, la falta de acción de las jefaturas, mandos medios o autoridades máximas institucionales. Incluye la falta de atención en la aplicación de las garantías contenidas en la presente circular; pudiendo ser la simulación de procesos, la evasión de responsabilidad directa, el retardo de procesos y toda acción que contribuya a la reincidencia y escalada de la problemática identificada.

e) Lenguaje o palabras con connotaciones sexual: Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, entre otros, sexualmente explícitas o sugerentes realizadas hacia una mujer ante la ausencia de consentimiento expreso.

Los lineamientos contenidos en este Oficio circular se aplican a todo servidor público, así como a las personas que mantengan vínculos temporales, por servicios, por productos o por jornales con el Organismo Ejecutivo.

Su finalidad es la protección de las mujeres que asisten a actividades temporales o permanentes de índole laboral, cultural, informativa, de práctica o ensayo, formativas, de coordinación o similares, así como a las usuarias de servicios que estén a cargo del Organismo Ejecutivo, ya sea dentro de las instalaciones de cualquier entidad de gobierno o en el espacio público, mientras se enmarquen en las actividades antes referidas.

El Organismo Ejecutivo se compromete con la postura de "Cero Tolerancia" a cualquier vulneración de derechos humanos de las mujeres, específicamente la referente a acoso sexual, en virtud que la misma menoscaba su dignidad, integridad e indemnidad.

Segundo
Ámbito de aplicación

Tercero
Garantías obligatorias
para la prevención del
acoso sexual contra la
mujer en el

Como un deber ético, todas las dependencias, ministerios, secretarías y demás entidades que conforman el Organismo Ejecutivo están obligadas a implementar y observar de forma obligatoria las siguientes garantías para la prevención del acoso sexual contra la mujer:

Organismo Ejecutivo

a) Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres: Toda acción relacionada con el acoso sexual como una manifestación de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo, deberá abordarse desde un marco de respeto de los derechos humanos conforme con los estándares internacionales, a efecto de prevenir el acoso sexual, evitar la escalada de dicho flagelo y minimizar los efectos en la vida de las víctimas. Las instituciones del Ejecutivo deberán implementar medidas preventivas y correctivas para evitar cualquier forma de acoso sexual que atente contra estos derechos fundamentales.

b) Confidencialidad: En todos los procesos derivados de denuncias de acoso sexual en el Organismo Ejecutivo, las personas integrantes de los comités o similares creados a nivel institucional, a cargo de los procesos, están obligadas a guardar la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Asimismo, deberán asegurarse de que la información proporcionada durante el proceso sea manejada de forma reservada, evitando su divulgación innecesaria o indebida. La confidencialidad se mantendrá durante todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior.

c) Protección a la mujer: Las dependencias del Organismo Ejecutivo, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizarán el resguardo y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o se encuentren en riesgo de serlo, asegurando la integridad (física, emocional y laboral), indemnidad y dignidad, evitando la revictimización y protegiendo su intimidad, honra, libertad y seguridad desde el momento en que se presenta la denuncia administrativa, o cuando se tenga conocimiento del caso.

Las dependencias deberán garantizar que la mujer denunciante pueda continuar su labor en un ambiente seguro, sin discriminación ni represalias, brindándoles el apoyo necesario para restaurar su confianza y bienestar.

d) Celeridad: Deberá actuarse con rapidez y sin ningún tipo de retardo, en la tramitación de los procesos de acoso sexual contra las mujeres. El personal, comité o similares encargados de conocer los casos de las dependencias del Organismo Ejecutivo, deberán actuar con la máxima prontitud y diligencia, evitando retrasos injustificados que puedan generar mayores perjuicios a las víctimas. Los plazos, así como la adopción de medidas preventivas y la resolución de los casos deberán ser razonables y ajustados a la necesidad de proteger a la víctima. En ningún caso se podrá dilatar o entorpecer el proceso.



e) Prohibición de represalias: Queda estrictamente prohibido que cualquier persona, autoridad o dependencia del Organismo Ejecutivo realice una acción negativa o en detrimento contra quienes denuncien actos de acoso sexual, participen como testigos, o colaboren en cualquier fase del proceso. Esta garantía incluye la protección integral de la víctima, testigos o colaboradores, asegurando que no sufran medidas que menoscaben su situación laboral, tales como despidos, reubicaciones o traslados injustificados, cambios en las condiciones laborales, disminución de responsabilidades, evaluaciones negativas o cualquier otra forma de trato discriminatorio o intimidatorio, como consecuencia de su participación en el proceso. Así como medidas que menoscaben la situación laboral, emocional o física antes, durante o posterior al proceso.

En caso de identificarse actos de represalias, se deberán adoptar de inmediato medidas correctivas, y quienes incurran en dichas acciones serán sancionados de conformidad con la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse.

f) Interpretación más favorable: En todos los casos relacionados con el acoso sexual contra las mujeres dentro del Organismo Ejecutivo, las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de las mujeres afectadas. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se deberá optar siempre por aquella que otorgue mayor amparo a la víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad.

Esta interpretación deberá respetar los principios de igualdad y no discriminación, y alinearse con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, disposiciones constitucionales y legales que promueven la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

g) Prevención de reincidencia: Las dependencias del Organismo Ejecutivo implementarán medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público, asegurando que los casos sean tratados con la máxima seriedad y celeridad. Se contemplarán medidas directamente vinculadas a la prevención de reincidencia de cualquier persona involucrada en la perpetración de acoso sexual, definiendo que dichas medidas o acciones sean a mediano y largo plazo, las cuales deberán dar muestra del compromiso institucional con la Cero Tolerancia.

h) Política o Protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso sexual: Cada dependencia del Organismo Ejecutivo deberá

implementar o actualizar, ya sea una política institucional o Protocolo específico contra el acoso sexual, como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público, que contemple la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando el acceso a la información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras de la institución, así como los mecanismos de denuncias.

i) Capacitación obligatoria: Por parte de las Direcciones/Unidades de Recursos Humanos con apoyo de las Unidades de Género, de las dependencias del Organismo Ejecutivo se deberán realizar, de manera continua, programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento; y acciones de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual como una forma de manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público y los derechos humanos, dirigidos a todo el personal, con el objetivo de prevenir y erradicar estas conductas en el entorno laboral.

Las dependencias del Organismo Ejecutivo establecerán una política institucional o un Protocolo de actuación que contemple las siguientes fases en los casos de acoso sexual, garantizando un manejo adecuado y eficiente de cada caso:

a. Solicitud de Intervención: Cualquier persona que tenga conocimiento o se sienta afectada directa o indirectamente por acciones de acoso sexual contra las mujeres, podrá solicitar la intervención del comité de ética/probidad o similar, instituido por la dependencia para abordaje inmediato de la problemática, con base en los artículos 15 literal 0) y 17 del Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República.

Cuarto
Fases de actuación

Si el agresor o la mujer agredida es parte del comité, o tuviera algún impedimento que imposibilite su objetividad para conocer del caso, se podrán utilizar los mecanismos de excusa o de recusación, cuando fuere pertinente. El comité o similar deberá resolver en un plazo no mayor de dos días hábiles, y en caso favorable, el suplente conocerá inmediatamente. El comité o similar está obligado a registrar sistemáticamente la información proporcionada que da sustento a las solicitudes y dejar constancia de su actuación en todo momento.

El comité deberá brindar, de manera inmediata, información sobre el acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público y orientar sobre opciones de acompañamiento integral conforme fuera pertinente. En el caso de violación se deberá activar el Protocolo específico vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, trasladándola inmediatamente a los servicios de salud pública u oficinas del

Ministerio Público más cercanos para su atención.

b. Conocimiento de los hechos: El comité deberá conocer las solicitudes y notificar de conformidad con la ley, y en respeto al derecho de defensa y debido proceso, a cada una de las personas involucradas, del proceso de conocimiento de los hechos, lo que se realizará en un plazo máximo no mayor a cinco días hábiles, posterior a la denuncia. Esta información debe ser trasladada por escrito y en la misma deberá instruirse que, como medida de prevención y mientras dure el proceso, se evitarán represalias, así como deberán seguirse las recomendaciones oportunas para salvaguardar las garantías expresadas en los lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje de estos casos. Lo actuado por el comité o similar debe quedar expresado en un informe circunstanciado.

El informe circunstanciado deberá ser presentado ante las máximas autoridades institucionales para ponerlos en conocimiento detallado de la situación para el abordaje administrativo respectivo, quienes deberán actuar inmediatamente de conformidad con lo expuesto en el informe, en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Si la autoridad máxima institucional resultare ser el agresor, el comité deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional Contra la Corrupción y esta deberá informar inmediatamente al Presidente de la República de la situación, para las medidas correspondientes.

Para la elaboración del informe circunstanciado, el comité, procederá a:

1. Solicitar y recibir información que considere pertinente como insumo para elaboración de su informe, y se deberán establecer los plazos y forma de solicitar y recibir información de acuerdo con el caso.
2. Encuadrar cada uno de los hechos descritos con lo contemplado en la legislación y normativa vigente aplicable, así como las vinculaciones laborales o institucionales de las personas involucradas.
3. Realizar el análisis administrativo de cada caso en particular y proponer el curso de acción más apropiado de abordaje para resguardar la integridad, indemnidad y dignidad de las mujeres involucradas.
4. Elaborar las conclusiones y recomendaciones dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles de finalizada la investigación, a efecto de trasladarlas a las autoridades institucionales.

5. Las máximas autoridades con base al informe presentado por



el comité, procederá a tomar la decisiones y sanciones administrativas, establecidas en la normativa aplicable, que considere pertinentes, de conformidad a la normativa vigente, así como derivar los casos que fueren pertinentes a otras instancias y al Ministerio Público.

Para los efectos legales correspondientes deberán emitir la resolución en un plazo no mayor de quince días hábiles posteriores a la recepción del informe. En la resolución que para el efecto se emita, deberán girarse las instrucciones correspondientes, la cual deberá ser debidamente notificada a las partes.

Quinto

Revisión o
actualización de la
política o Protocolo
institucional de
prevención y
abordaje del acoso
sexual institucional

El comité, podrá de oficio, y de manera periódica elaborar un dictamen para la revisión o actualización del Protocolo o política de abordaje de acoso sexual institucional, así como los procesos disciplinarios contenidos en la normativa interna.

Sexto

Estandarización

Las dependencias del Organismo Ejecutivo deberán elaborar o actualizar su política o Protocolo institucional para la prevención y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral respectivamente, conforme a los lineamientos contenidos y en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la fecha del presente Oficio Circular, solicitando opinión técnica a la Secretaría Presidencial de la Mujer.



Anexo: Marco conceptual del acoso sexual



Definiciones sobre acoso

El concepto de acoso es abordado conjuntamente por mecanismos e instrumentos internacionales de trabajo y de derechos humanos, consistiendo en una expresión transversal en el ámbito laboral originada en causas comunes a la violencia y discriminación, como las relaciones desiguales de poder, las normas de género rígidas, las normas culturales y sociales.

Acoso sexual

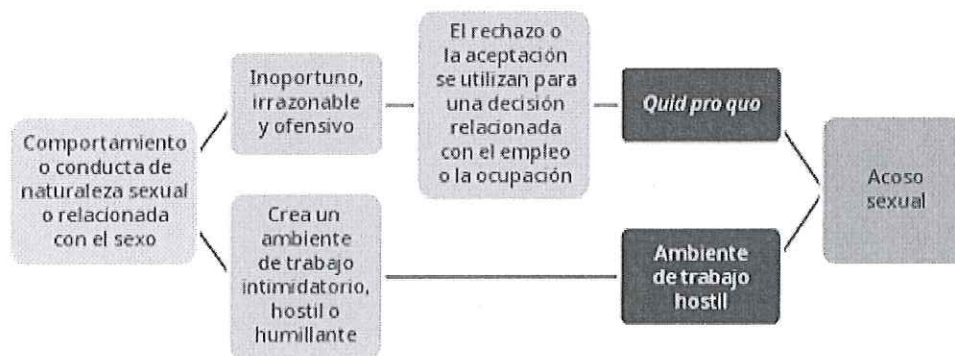
La OIT (2023b) define el acoso sexual:

“toda conducta de carácter sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo que la persona a la cual va dirigida pueda considerar razonablemente que crea un entorno ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante para ella o que sirve de base para una decisión que afecta a su empleo o situación profesional” (OIT, 2023, artículo 13.4)

La OIT (2023a) en la “Conferencia Internacional de Trabajo 111ª Alcanzar la Igualdad de Género en el Trabajo” especifica que el Acoso sexual abarca principalmente dos modalidades:

- “*quid pro quo* incluye cualquier conducta física, verbal o no verbal de naturaleza sexual y otras conductas de índole sexual que afecten a la dignidad de una persona, que sean inoportunas, irrazonables y ofensivas para quien las recibe; y cuando el rechazo de dicha conducta o la sumisión a la misma se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al puesto de trabajo de esa persona. Por ejemplo, solicitar favores sexuales (para uno mismo o para una tercera persona) a un candidato a un puesto de trabajo a cambio de un nombramiento”
- “*ambiente de trabajo hostil* incluye la conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de acoso”(p.62)

La siguiente figura representa las modalidades descritas anteriormente:



Fuente: Tomado de “Alcanzar la Igualdad de Género en el Trabajo” C111

El Oficio Circular 004-2024 "Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres" define el acoso sexual contra mujeres como:

"toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las mujeres, o realizado bajo la amenaza ejercida por sus superiores, subordinados o pares, por el hecho de ser mujeres, sin su consentimiento [...] sin que tenga la capacidad para otorgarlo debido a presiones, consumo de sustancias, estado emocional o condición de subordinación o dinámica laboral" (Oficio Circular 004-2024, 2024, sección primera literal b).

Definiciones complementarias al acoso sexual

Relaciones desiguales de poder

Respecto a las diversas definiciones acotadas sobre acoso, se alude al concepto de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres para enmarcar las conductas, acciones y prácticas ejercidas por hombres que tienen como propósito establecer relaciones de dominación, subordinación y sumisión hacia las mujeres, como se establece en su definición:

"manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra" (Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, artículo 3).

Violencia contra la mujer

En el marco legal guatemalteco el Decreto 22-2008, Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, establece que la violencia contra la mujer es:

"Toda acción u omisión basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado" (Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008, artículo 3).

El acoso sexual ejercido por un hombre hacia una mujer en el trabajo, genera acciones u omisiones enmarcadas como manifestación de violencia contra la mujer en el ámbito público.

Ámbito público

El Decreto 22-2008 define la naturaleza del ámbito público:

"Comprende las relaciones interpersonales que tengan lugar en la comunidad y que incluyen el ámbito social, laboral, educativo, religioso o cualquier otro tipo de relación que no esté comprendido en el ámbito privado" (Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008, artículo 3).

Violencia sexual

El Decreto 22-2008 define la manifestación de violencia sexual:

“Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual” (Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008, artículo 3).

Negligencia

El Oficio Circular 004-2024 define como negligencia:

“Se entenderá como todas aquellas conductas de los servidores públicos respecto del acoso sexual, tales como la indiferencia, la falta de acción de las jefaturas, mandos medios o autoridades máximas institucionales. Incluye la falta de atención en la aplicación de las garantías contenidas en la presente circular; pudiendo ser la simulación de procesos, la evasión de responsabilidad directa, el retardo de procesos y toda acción que contribuya a la reincidencia y escalada de la problemática identificada”(Oficio Circular 004-2024, 2024, sección primera literal d).

Lenguaje o palabras con connotaciones sexual

El Oficio Circular 004-2024 establece que el lenguaje con connotación sexual refiere a:

“Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, entre otros, sexualmente explícitas o sugerentes realizadas hacia una mujer ante la ausencia de consentimiento expreso” (Oficio Circular 004-2024, 2024, sección primera literal e).

Manifestaciones de acoso sexual

Con base a las definiciones del marco normativo nacional e internacional, se identifican manifestaciones psicológicas, físicas, sexuales, simbólicas, económicas y estructurales respecto al acoso sexual, que pueden interrelacionarse o combinarse, ejercidas una sola vez o de forma continuada por una o varias personas. En la siguiente tabla se resumen las características de las manifestaciones por tipo de acoso.

Acoso	Manifestaciones Físicas	Manifestaciones Psicológicas	Manifestaciones Sexuales	Manifestaciones Simbólicas	Manifestaciones Económicas	Manifestaciones Estructurales
Sexual	Acercamientos físicos no consentidos, tocamientos.	Intimidación, represalias, presiones, verbales, gestuales	Propuestas sexuales, favores sexuales a cambio de beneficios.	Compartir contenido de carácter sexual, chistes o rumores sexuales.	Amenazas con afectar condiciones laborales si se rechazan avances	Falta de sanciones claras, protección a agresores con poder

		de carácter sexual.			sexuales.	jerárquico; revictimización en procesos de denuncia.
--	--	---------------------	--	--	-----------	--

Fuente: Elaboración propia con información de marco conceptuales y normativa internacional de la OIT.

Riesgos y vulnerabilidades de ser víctima de acoso sexual

De acuerdo con la normativa nacional e internacional laboral y de derechos humanos que establecen el abordaje del acoso sexual desde el enfoque interseccional, los riesgos o vulnerabilidades son distintos en función de las identidades, condiciones, posiciones funcionales o de autoridad, así como las dinámicas institucionales y sociales propias que se establecen.

En este sentido, se reconocen las condiciones de vulnerabilidad que pueden propiciar, facilitar o agravar el ejercicio del acoso, las cuales deben ser priorizadas en las medidas de prevención, atención y reparación del acoso.

- Mujeres en diversos rangos de edad, funciones o niveles jerárquicos institucionales.
- Mujeres que se autoidentifican como parte de los pueblos indígenas.
- Mujeres con discapacidad física, sensorial intelectual o psicosocial, entre otros.
- Mujeres con limitaciones asociadas a la edad, condición física o experiencia laboral.
- Mujeres con liderazgo, afiliación o representación sindical.

Considerando las diversas vulnerabilidades, las mujeres que pueden ser víctimas de acoso, en función de su desempeño, dinámica o vínculo con la institución son:

Mujeres servidoras públicas (trabajadoras o Prestadoras de Servicios Técnicos y/o Profesionales)

Las mujeres servidoras públicas incluyen a todas las personas que se desarrollan laboralmente en la institución, sin importar su modalidad de contratación, permanentes, temporales, servicios profesionales o técnicos; se incluyen las mujeres con puestos nominales y funcionales en un nivel jerárquico que implica autoridad institucional y directiva

Mujeres con otros vínculos institucionales

Las mujeres que desarrollan procesos académicos, profesionales, voluntarios, investigativos o de otra naturaleza, que son admitidos formalmente en la institución.

Mujeres usuarias de la institución

Las mujeres externas a la institución que interactúan con las personas servidoras públicas en el marco de la prestación de servicios, atención o cumplimiento de funciones públicas.

Relaciones en el acoso sexual

Las relaciones de acoso sexual entre personas que ejercen o son víctimas de acoso pueden ser unidireccionales o multidireccionales, y pueden darse entre pares, de autoridades a otras personas trabajadoras o con otros vínculos institucionales, así como de personas usuarias o externas. Entre las posibles dinámicas del acoso sexual se identifican:

- **Ejercicio de acoso de un hombre hacia mujeres con autoridad, trabajadoras, en otros vínculos institucionales o usuarias.**

De acuerdo con la normativa, teoría y evidencia global, el ejercicio de acoso sexual de hombres hacia mujeres persiste en mayor magnitud, por lo que un hombre con autoridad puede ejercer el acoso hacia una mujer independientemente de su posición jerárquica o vínculo en el ámbito institucional, como se muestra en la siguiente figura:

Ejercicio de acoso de un hombre con autoridad, trabajador, con vínculos institucionales o usuario	hacia	Mujer con autoridad
		Mujer trabajadora
		Mujer con otros vínculos institucionales
		Mujer usuaria

- **Ejercicio de acoso entre pares y personas del mismo sexo con autoridad, trabajadoras, en otros vínculos institucionales o usuarias**

El ejercicio de acoso entre personas del mismo sexo en el mismo nivel de autoridad (pares) o diferente nivel jerárquico puede ejercerse en las siguientes relaciones:

Ejercicio de acoso de una persona con autoridad, trabajadora, con vínculos institucionales o usuaria	hacia	Persona trabajadora del mismo sexo
		Persona con otros vínculos institucionales
		Persona usuaria del mismo sexo

Aunque el ejercicio de acoso es desproporcionado hacia la mujer, se reconoce menor magnitud el ejercicio de acoso de una mujer hacia un hombre, especialmente en posición de subordinación.

Secuelas del acoso sexual

Como se ha identificado, el acoso sexual representa una manifestación de violencia y discriminación originada en relaciones desiguales de poder, normas sociales y de género rígidas, y condiciones estructurales desiguales. De acuerdo con la Convención 190 de la OIT, el acoso abarca prácticas inaceptables que pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico, sean estas acciones únicas o repetidas.

Las secuelas físicas, psicológicas, económicas, sociales e institucionales generadas por el acoso son interrelacionadas e interseccionales, afectando en mayor medida a las personas con mayor riesgo de enfrentar acoso como se ha detallado en los apartados anteriores.

Independientemente del espacio donde se ejerza el acoso, físico o virtual, y de quien lo ejerza, superiores, pares o incluso subordinados, mediante las diversas manifestaciones, las secuelas del acoso afectan integral y directamente el clima laboral, la salud y desarrollo integral de las personas. En el siguiente cuadro se resumen las secuelas, sin embargo, pueden identificarse otras secuelas de acuerdo al contexto específico:

Tipo de Acoso	Secuelas Físicas	Secuelas Psicológicas	Secuelas Económicas	Secuelas Sociales	Secuelas Institucionales
Sexual	Lesiones físicas (en casos graves), trastornos psicosomáticos.	Miedo, culpa, vergüenza, trastornos de ansiedad, depresión severa.	Renuncia forzada, cambio de puesto con menor salario, disminución del desempeño.	Estigmatización, revictimización, ruptura de redes de apoyo.	Desprestigio institucional, procesos legales, cultural institucional tolerante del acoso sexual.

Fuente: Elaboración propia con información de marco conceptuales y normativa internacional de la OIT.

Las conductas de acoso sexual laboral además de generar serias implicaciones para las personas que las sufren también implican pérdidas, debilitamiento y consecuencias para la institución y para el entorno social en general.

Las secuelas que el acoso sexual implica para las personas acarrearán falta de productividad, inasistencia, desgaste, clima laboral hostil, incluyendo abandono del puesto que desempeña y pérdida del talento humano. El Estado como parte empleadora además asume consecuencias que incluyen costas de los procesos legales y penales, así como los gastos de la reparación digna de la víctima.

Barreras y mitos que obstaculizan la denuncia de acoso sexual

La OIT (s.f) en su Hoja Informativa No. 4 "Género, Salud y Seguridad en el Trabajo" sobre el hostigamiento y acoso sexual identifica diversas barreras que enfrentan las personas al momento de denunciar estas conductas.

Las limitaciones están sostenidas por creencias erróneas, normas sociales restrictivas o por el diseño ineficaz de mecanismos y procedimientos institucionales; algunas de estas barreras se describen y analizan a continuación:

- **Temor alrededor de la sexualidad:** La sexualidad continúa siendo un tema sensible y cargado de estigmas, lo que impide hablar abiertamente sobre comportamientos inapropiados de connotación sexual; esta cultura del silencio limita la identificación del acoso y dificulta su denuncia.

- **Temor a ser revictimizada:** Muchas personas temen ser tratadas con indiferencia, negligencia o desconfianza por parte del personal que recibe la denuncia. Esta respuesta institucional puede incluir la minimización del relato, la falta de empatía o la invalidación del testimonio, lo cual disuade a la víctima de continuar con el proceso.
- **Presión social y laboral:** Las víctimas pueden enfrentar críticas, rechazo o presión por parte de colegas y superiores al presentar una queja interna o iniciar un proceso judicial; en contextos jerárquicos o autoritarios, esto puede traducirse en aislamiento o represalias.
- **Desconocimiento de derechos:** La falta de información sobre los derechos laborales, los Protocolos existentes y los pasos a seguir deja a las personas en una posición de indefensión, haciéndoles sentir que no tienen herramientas para actuar.
- **Dificultades probatorias:** El temor a no contar con pruebas suficientes para sustentar la denuncia es una barrera común. La percepción y exigencia de los mecanismos de denuncia de que se necesita evidencia directa o irrefutable puede hacer que las víctimas desistan, aun cuando la normativa reconoce la validez del testimonio.
- **Desconfianza en los mecanismos institucionales:** Algunas personas consideran que los canales de denuncia no son eficaces o que favorecen al agresor. Esta percepción, basada en experiencias previas o en la falta de transparencia, puede desincentivar el uso de dichos mecanismos.
- **Falta de confidencialidad:** El temor a que los hechos denunciados se divulguen dentro del entorno laboral genera angustia y refuerza el silencio. La exposición pública puede afectar la reputación, la integridad emocional y el bienestar de la víctima.
- **Culpabilización de la víctima:** Muchas personas se cuestionan si provocaron el acoso debido a su vestimenta, comportamiento o forma de relacionarse. Esta autoinculpación, influenciada por estereotipos de género, desvía la responsabilidad del agresor hacia la víctima.
- **Minimización o incompreensión del hecho:** En algunos casos, no se logra identificar el límite entre una conducta inadecuada y el acoso sexual, esto puede llevar a justificar o restar importancia a situaciones que deben ser abordadas formalmente.
- **Temor a represalias:** Las víctimas temen sufrir consecuencias posteriores, como hostigamiento adicional, sanciones encubiertas, cambios en sus condiciones laborales o incluso la pérdida del empleo.
- **Pérdida de oportunidades laborales:** Existe la percepción de que denunciar puede cerrar puertas a promociones, capacitaciones o a la estabilidad laboral. Esto refuerza la decisión de callar para proteger el futuro profesional.
- **Pérdida de derechos adquiridos:** Las personas pueden temer la pérdida de beneficios o condiciones laborales alcanzadas, o ver amenazada su trayectoria institucional al denunciar al agresor, especialmente si ocupa una posición de poder.

Estas barreras evidencian la necesidad de contar con Protocolos institucionales sólidos centrados en la víctima en el marco de los principios y estándares de derechos humanos, orientados a la transformación de conocimientos, actitudes, conductas y prácticas.

Bibliografía

- Coordinadora Nacional para la Prevención de Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres y Secretaría Presidencial de la Mujer (2019). Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres Planovi 2020-2029. <https://sepren.gob.gt/wp-content/uploads/Planovi-2020-2029.pdf>
- Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 22-2008. Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer. 02 de mayo 2008. Diario de Centroamérica, No. 27, 7 de mayo de 2008. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10653.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas, (2024). Encuesta Nacional de Calidad y Bienestar de los Hogares. <https://www.ine.gob.gt/encabih/>
- Oficio Circular 004-2024, (2024). Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres. <https://sgp.gob.gt/web/index.php/uip/informacion-publica-de-oficio/category/314-lineamientos-presidenciales?download=1902:oficio-circular-03-2024-fe-de-erratas-04-2024>
- Organización Internacional del Trabajo, (2023a). Conferencia Internacional de Trabajo 111a OIT “Alcanzar la Igualdad de Género en el Trabajo”. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo, (2023b). Estatuto del personal. <https://www.ilo.org/es/media/104966/download>
- Organización Internacional del Trabajo, (2023c). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_884354.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (s.f). Hoja Informativa No. 4 “Género, Salud y Seguridad en el Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. R206). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Recomendación general num.19 Violencia contra la mujer. 29 de enero de 1992. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recomendaciones/19.pdf



Secretaría
**Presidencial
de la Mujer**

PROTOCOLO INSTITUCIONAL

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN
Y REPARACIÓN DIGNA DEL ACOSO SEXUAL
CONTRA MUJERES EN LA SECRETARÍA
PRESIDENCIAL DE LA MUJER



www.seprem.gob.gt

