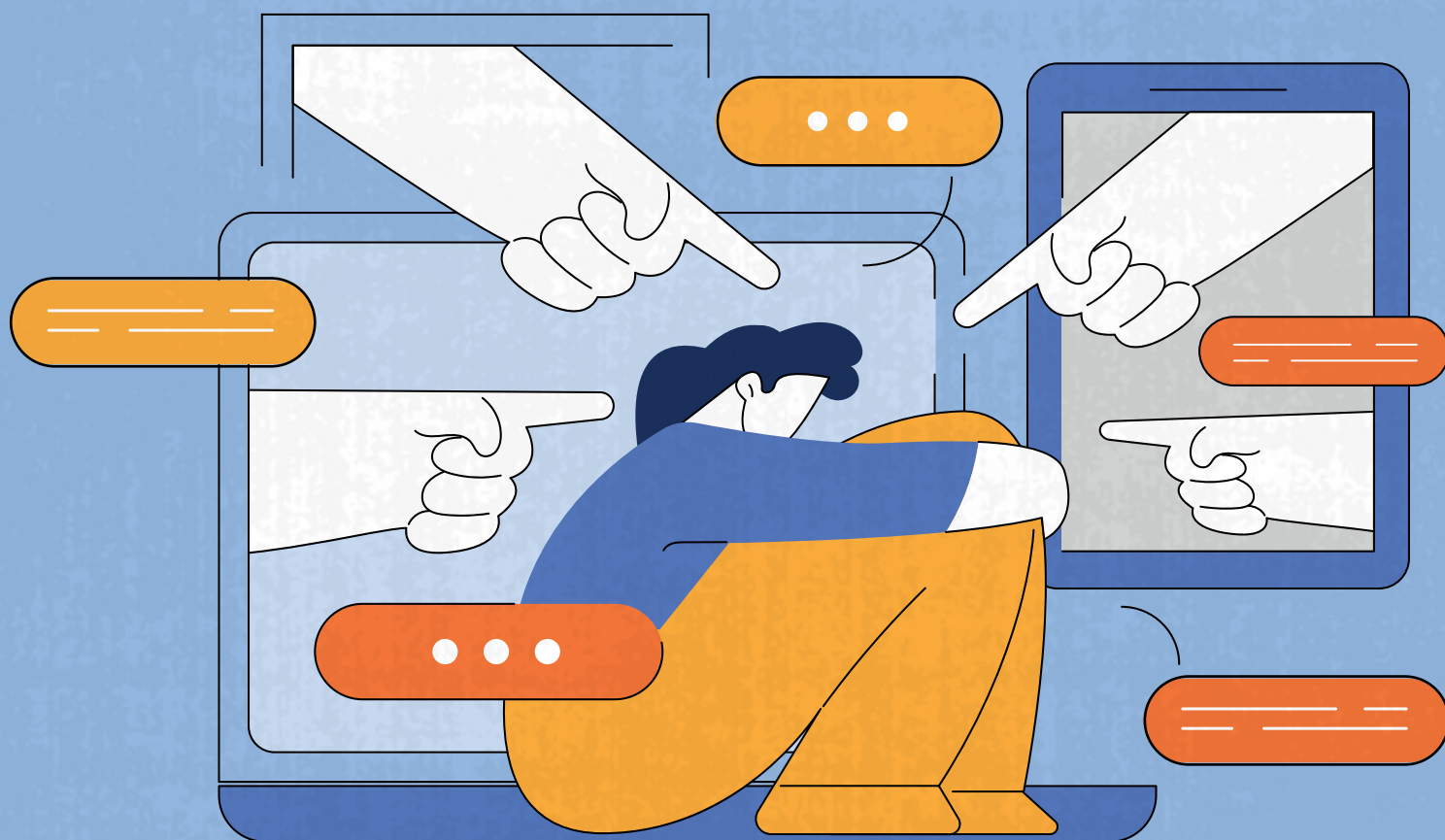




Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Reparación del Acoso Sexual

en el Ámbito Laboral de la
Vicepresidencia de la República de Guatemala



Contenido

Presentación	3
Marco Conceptual sobre el Acoso Sexual	4
Ruta de Abordaje del Acoso Sexual	12
Anexos	27

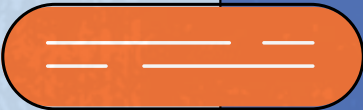
Presentación

La Vicepresidencia de la República, conforme al principio de legalidad, considera la necesidad de establecer un procedimiento institucional que contribuya a evitar acciones de acoso sexual en el ámbito laboral, el cual constituye una grave violación a los derechos humanos y a la dignidad humana, y reconoce que afecta con mayor frecuencia a las mujeres causándoles impactos en su vida personal, familiar, así como en su espacio laboral; limitándoles el ejercicio de otros derechos tales como a la seguridad, la libertad, integridad física, psicológica, sexual, la no discriminación y, en definitiva; a vivir una vida libre de violencia.

El compromiso de la Vicepresidencia de la República es evitar acciones de acoso sexual en el ámbito laboral, siendo necesario contar con herramientas legales, que permitan vencer los grandes retos que implica modificar las actitudes y prácticas basadas en prejuicios y estereotipos que justifican y alimentan el acoso sexual.

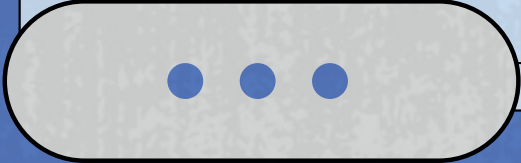
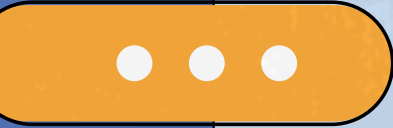
Con la finalidad de seguir fortaleciendo los procesos internos de la institución para tener una respuesta integral frente al acoso sexual; se ha elaborado el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Vicepresidencia de la República. Este Protocolo, tiene como finalidad promover una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, con fundamento en las disposiciones contenidas en las normas internas y en el marco integral de aplicación y monitoreo del cumplimiento de las disposiciones conforme a los parámetros y estándares establecidos en los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos.

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Vicepresidencia de la República, facilitará la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual dentro de la Institución, con la finalidad de crear precedentes legales, que favorezcan espacios laborales libres de cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres.



Capítulo 1

Marco Conceptual sobre el Acoso Sexual



El Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación y de violencia que se caracteriza por manifestar “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” (Organización de las Naciones Unidas. Recomendación General No. 19 del Comité de Expertas de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-. 1992).

Al igual que otras formas de violencia contra la mujer en sus diversas manifestaciones, el acoso sexual tiene como causa las relaciones de poder, históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Por tal motivo, las principales víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo han sido y son particularmente las mujeres. Las diferentes formas de acoso sexual en el lugar de trabajo se pueden incrementar cuando en la víctima se reúnen varias manifestaciones de discriminación, denominándose a este aspecto como “interseccionalidad”, afectándola particular y desproporcionadamente, no solo por el hecho de ser mujer, sino por motivos de edad (ser joven o persona mayor), ser indígena, tener alguna discapacidad, por su identidad y expresión de género, entre otras.

El acoso sexual puede ser una conducta única o repetitiva.

Tiene como características ser un comportamiento no deseado que sufre la persona acosada y que le causa sufrimiento.

El 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.

Lo anterior incluye, tocamientos, mordidas, pellizcos, comentarios sexuales, tomar, difundir o enviar fotografías o videos 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.

Datos Estadísticos

Las mujeres que desafían los roles de género al insertarse en el mercado laboral, a menudo, experimentan violencia y discriminación de manera directa e indirecta, motivada por las creencias y prejuicios por parte de superiores y colegas de trabajo. Según el Banco Mundial (2023), en el último siglo, alrededor del mundo se han impulsado leyes y reformas para abordar la desigualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. En los años 70, varios países prohibieron la discriminación en el trabajo por razones de género y aprobaron leyes para regular el acoso sexual; en los años 90, una nueva ola de reformas promovió la igualdad salarial y las licencias de maternidad remuneradas. No obstante, esas transformaciones no han avanzado al mismo ritmo en todos los países y regiones, por lo cual se necesita además de la aprobación de leyes, mecanismos de monitoreo y seguimiento para acabar con la violencia contra las mujeres en centros de trabajo en Guatemala.

Pese a los impactos positivos de las reformas legales para la igualdad en el trabajo, las mujeres enfrentan barreras socioculturales que limitan su acceso al empleo, en la misma proporción que los hombres, mientras que, aquellas que sí lo logran, experimentan violencia laboral basada en su condición de género, tales como el acoso y la discriminación laboral.

En una sociedad patriarcal, se asigna una identidad de género a las personas con base en sus rasgos biológicos, mujeres y hombres; a la vez que se espera que sus características de personalidad, comportamientos, valores y sentimientos respondan a un conjunto de normas sociales, conocidas como roles y estereotipos de género. Lo cual está a la base de las relaciones desiguales de poder que se construyen entre los sexos, provocando, a su vez, desigualdades para las mujeres y para los hombres, que se les considere “menos masculinos”.

En el ámbito laboral, la separación determinada por los roles y normas de género, se conoce como división sexual del trabajo: los hombres son vistos como seres racionales, decididos y lógicos, capaces de realizar grandes proyectos y ocupar posiciones importantes en el denominado ámbito público, por ejemplo, cargos de elección popular o puestos gerenciales dentro de las empresas (Meza Martínez, 2018). Por el contrario, a las mujeres se les percibe como personas irracionales, emocionales y sensibles, destinadas a desempeñar diferentes papeles dentro del ámbito privado, realizando tareas domésticas y de cuidado dentro del hogar, tales como criar a hijos e hijas o atender a las personas enfermas.

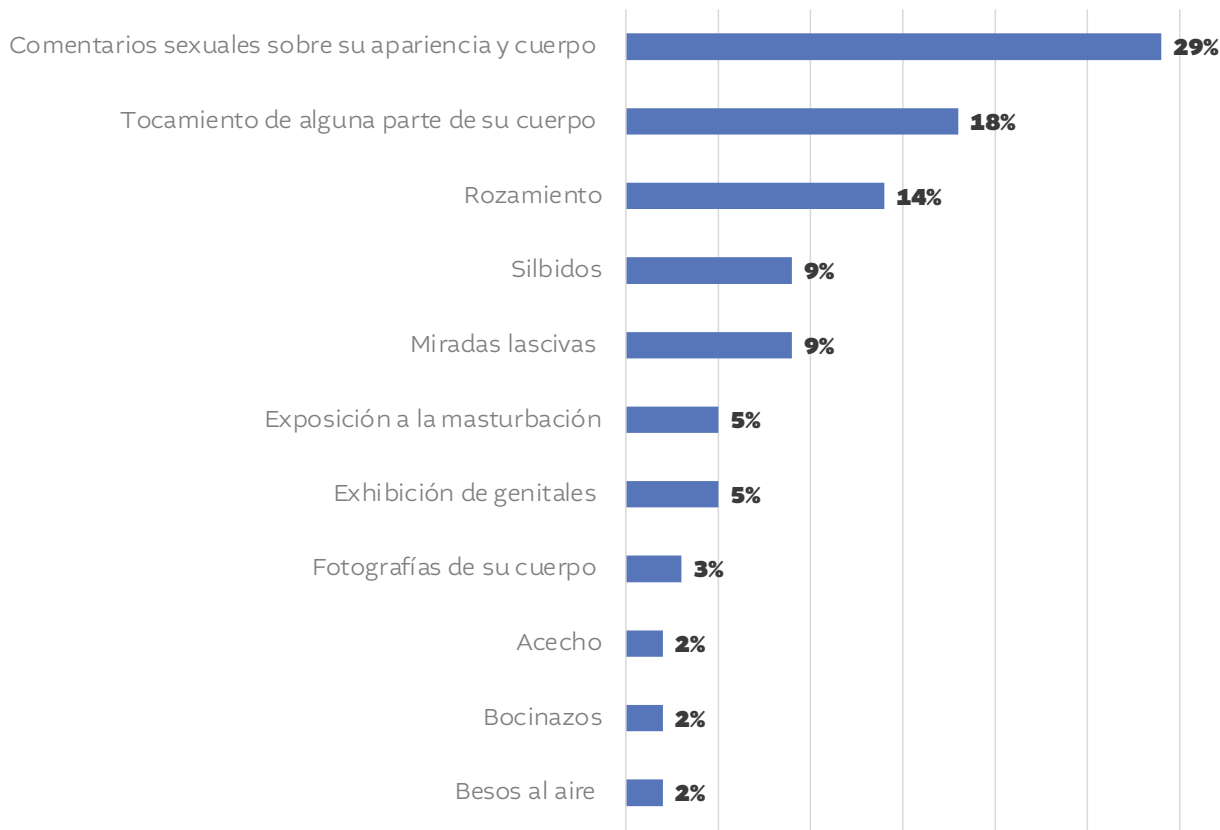
Las mujeres enfrentan barreras socioculturales que limitan su acceso al empleo, en la misma proporción que los hombres, mientras que, aquellas que sí lo logran, experimentan violencia laboral basada en su condición de género.

En Guatemala, las mujeres son desproporcionadamente afectadas por el acoso laboral, incluyendo el acoso sexual. Un estudio del Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral revela que, de las denuncias recibidas por la Procuraduría de Derechos Humanos (PDH) entre 2021 y 2023, el 65.1% fueron presentadas por mujeres, según el Observatorio. Además, una encuesta nacional mostró que 22 de cada 100 mujeres encuestadas habían experimentado violencia en su centro de trabajo, según el Observatorio.

En el departamento de Guatemala acumuló la gran mayoría de denuncias, registrando un total de 600 denuncias, es decir, 90%. Este dato puede explicarse por el hecho de que este departamento es el más poblado de la república de Guatemala, con 3 millones 15 mil 81 habitantes (INE).

Los tipos de acoso sexual experimentados por las mujeres alguna vez en su vida son:

Comentarios sexuales sobre su apariencia y cuerpo (29%), tocamiento de alguna parte de su cuerpo (18%), rozamiento (14%), silbidos (9%), miradas lascivas (9%), exposición a la masturbación (5%), exhibición de genitales (5%), fotografías de su cuerpo (3%), acecho (2%), bocinazos (2%) y de besos al aire (2%).

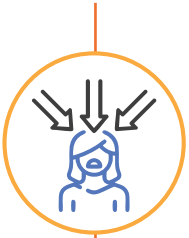


(2%), bocinazos (2%) y de besos al aire (2%).

Los hombres participantes indicaron haber sido testigos del acoso que se ejerce contra las mujeres mediante miradas lascivas, comentarios obscenos, sonidos de besos, silbidos, bocinazos y roces al cuerpo. (Estudio sobre acoso sexual y otras formas de violencia sexual contra las mujeres y niñas en espacios públicos de la Ciudad de Guatemala). **Un hecho de trascendental importancia del estudio es que el 100% de las mujeres que participaron expresaron haber sufrido alguna forma de acoso sexual durante su vida.**

Características del Acoso Sexual

Son características del acoso sexual las siguientes:



- **Comportamientos no deseados de naturaleza sexual:** Contactos físicos no deseados, comentarios verbales, gestos visuales, entre otros.
- **Intención de atentar contra la dignidad:** El acoso sexual busca humillar, degradar o crear un entorno hostil.
- **Efecto intimidatorio:** Las conductas pueden generar miedo, angustia o inseguridad en la víctima.
- **Distintas manifestaciones:** El acoso puede ser verbal, físico o no verbal, y puede ocurrir en el lugar de trabajo, en la escuela o en cualquier otro ámbito social.
- **Daño a la salud y bienestar:** El acoso sexual puede causar daño psicológico, emocional y físico a la víctima, afectando su autoestima, su salud mental y su calidad de vida.

Elementos del Acoso Sexual

La conducta del acoso sexual, que se aborda con el presente protocolo tiene elementos que permiten identificarla, sin embargo, pueden estar enfocadas en distintos factores relacionados con la relación entre las partes o propias de cada una de ellas.

Para que se establezca una conducta de acoso sexual es necesaria la concurrencia de los siguientes elementos:



- **Dos partes:** Acosador o acosadores y víctima o víctimas.
- **Relación asimétrica:** Que exista una parte que por cualquier motivo se encuentre en una posición de poder ante la otra. Por ejemplo: distinta posición jerárquica o categoría profesional.
- **Comportamientos** que estén destinados a causar daños morales o físicos a la víctima a través de actitudes destinadas a desacreditar, discriminar, ofender, humillar, intimidar o ejercer violencia.

Lenguaje o Palabras con Connotaciones Sexuales

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.

Manifestaciones del Acoso Sexual

A continuación, se presenta un listado con ejemplos de conductas en las que se manifiesta el acoso sexual en el ámbito laboral:

Verbales:

- Piropos incómodos y/o irrespetuosos.
- Comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir.
- Invitaciones insistentes a citas, incluso cuando ya se han rechazado.
- Amenazas que perjudiquen los puestos de trabajo si no se accede a ciertos comportamientos o prácticas de carácter sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal
- Propuestas sexuales no deseadas.
- Solicitudes explícitas de actos sexuales no deseados a cambio de beneficios laborales.
- Solicitar que la vestimenta laboral sea de cierta manera que conlleve insinuaciones sexuales.

No Verbales:

- Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo.
- Imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en lugares visibles.
- Chantajes que amenacen el término de la relación laboral si no se accede a conductas sexuales.
- Envío de cartas o regalos no deseados e incómodos.
- Silbidos, sonidos, gestos insinuantes.
- Espionaje y persecuciones, sobre todo en lugares privados o solitarios.
- Provocar insistentemente espacios a solas que sean incómodos.

Físicas:

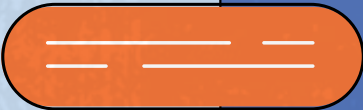
- Contactos físicos innecesarios, no deseados y sin consentimiento. Por ejemplo: tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique ejercer presión al contacto físico.
- Incitar a ingerir alguna clase de estupefaciente (alcohol, drogas) para aprovecharse de la víctima.
- Violación.
- Exhibición de genitales sin consentimiento.
- Intento de violación o agresión sexual.

Digitales:

- Envío de mensajes de texto por correo electrónico, celular, o redes sociales con imágenes y/o contenido sexual.
- Exhibición de material con contenido sexual en el espacio laboral y en lugares visibles.
- Toma y difusión de fotografías y/o videos sin consentimiento.
- Difusión de videos o fotografías de carácter pornográfico.

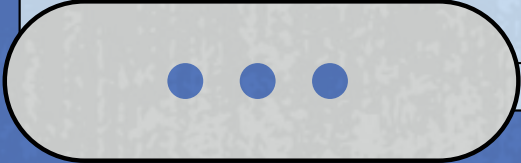
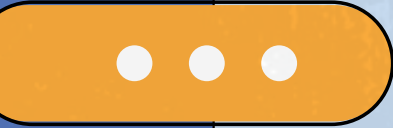
Negligencia Ante el Acoso Sexual

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 el presente protocolo; 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.



Capítulo 2

Ruta de Abordaje del Acoso Sexual



Normas de Respeto Básicas

Para prevenir las acciones de acoso sexual, se establecen como obligatorias las siguientes **normas de respeto básicas para la convivencia en un ambiente laboral:**

- Mantener en todo momento **actitudes de respeto y cordialidad.**
- **No decir ningún tipo de groserías,** ni expresar impulsos violentos.
- **Utilizar el vestuario adecuado** para la realización de las funciones que se realizan. No obstante, esto no constituirá una justificación ni un eximente para la responsabilidad administrativa de las personas que incurran en conductas de acoso con motivo del vestuario.
- Las relaciones de carácter sentimental entre personas obligadas por este protocolo deberán guardar el profesionalismo y la ética del caso, **dejando las manifestaciones de afecto para el ámbito personal** y fuera de las instalaciones de la Vicepresidencia de la República.
- **Llamar a todas las personas por su nombre** o el diminutivo de este, cuando así lo determine la confianza. En ningún caso pueden imponerse apodos peyorativos.
- **No crear rumores** sobre otras personas ni involucrarse en estos.
- Cualquier problema que surja, con ocasión al trabajo, debe ser tratado de manera profesional y hablarse personalmente con los involucrados. Si es necesario puede involucrarse al jefe inmediato superior o pedir apoyo a la Unidad de Recursos Humanos.

Principios Institucionales para las Acciones de Prevención, Atención, Sanción y Reparación Digna y Transformadora

- **Protección a la mujer:** La Vicepresidencia, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizará 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.

- **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 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.
- **Respeto:** Todas las personas involucradas en una situación de acoso sexual serán respetadas y escuchadas sin valoraciones preconcebidas, ni prejuicios, ni cuestionamientos.
- **De acceso a la información:** La persona afectada recibirá información completa y detallada del proceso y sus implicaciones.
- **No represalias:** Bajo ningún motivo, la presentación de una denuncia administrativa implicará represalias en contra de la persona trabajadora que la presente o de haber intentado presentarla.
- **Confidencialidad:** Todos los hechos puestos del conocimiento y todos los actos que se deriven del proceso administrativo, deben ser confidenciales. Salvo en caso de que pueda incurrirse en el tipo penal de omisión de denuncia, regulado en el Artículo 457 del Código Penal.

- **No discriminación:** Todas las personas trabajadoras serán atendidas, escuchadas y recibirán igual trato sin distinción de sexo, género, etnia, condición económica, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, apariencia física, religión, opinión política, condición de salud, nacionalidad, entre otras, en el marco de los derechos humanos.
- **No revictimización:** Todas las acciones que se realicen para la atención, sanción y reparación de las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, evitarán el menoscabo de la dignidad e integridad de la persona que presenta una denuncia administrativa, evitando generar más violaciones a los derechos de la víctima o colocarla en situación de vulnerabilidad que pueda provocar que sus derechos violentados.
- **Imparcialidad:** Todas las personas que intervengan, en el marco de la aplicación de las normas internas de la Vicepresidencia para el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral, deberán actuar con objetividad, sin sesgos, ni tráfico de influencias, ni favoritismos.
- **Celeridad:** La aplicación de las rutas y procedimientos establecidos para la atención de casos de acoso sexual deberán ser efectuada de forma ágil, para evitar, entre otras cosas, ambientes hostiles de trabajo.
- **La debida diligencia:** Conforme a este principio y a este deber, una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar de oficio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva. Esta investigación debe ser realizada por todos los medios legales disponibles y debe estar orientada a la determinación de la verdad.
- **No repetición:** La reglamentación de estas conductas, comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora. Con el propósito que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como eliminar y superar las causas estructurales que justifican y avalan dichos actos.

- **Reparación digna y transformadora:** Son medidas que se implementaran como garantía entre otras, la no repetición de los hechos de acoso sexual, entiéndase como acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a la víctima en violación a sus derechos humanos, tales como: atención médica y psicológica que tiene como fin el restablecimiento de las condiciones físicas, psicológicas o emocionales de la víctima; y transformadora que implementará medidas para abordar las violaciones de derechos humanos, que busca no solo compensar a las víctimas por los daños sufridos, sino también transformar las estructuras y condiciones que permitieron que ocurrieran esas violaciones, fomentando así la justicia y previniendo futuras vulneraciones en ámbito laboral e institucional.
- **Interpretación más favorable:** En todos los casos relacionados con el acoso sexual contra las mujeres dentro de la Vicepresidencia, 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 existen 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 promuevan la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

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

En materia penal este principio se lo recoge el Art. 17 Constitucional. Este principio provee que todas las acciones y omisiones objeto de sanciones penales y/o administrativas deben estar definidas con anterioridad a la comisión de las mismas.

Asimismo, las autoridades y el procedimiento sancionatorio deben estar nombrados y regulados con anterioridad, por ello la necesidad de la implementación del presente Protocolo que define las conductas constitutivas de acoso sexual y el procedimiento de atención y sanción de las mismas.

Ámbito de Aplicación

Este protocolo es de cumplimiento obligatorio para todo el personal de la Vicepresidencia de la República, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contratación o función, así como para consultores, practicantes, prestadores de servicios y personas que tengan relación directa con la institución.

El cual se extenderá a todos los lugares donde se desarrollen actividades laborales, que incluye:

- **Lugares de trabajo:** Cualquier espacio físico donde se realicen tareas laborales, incluyendo oficinas, salones y bodegas, etc.
- **Eventos relacionados con el trabajo:** Actividades fuera del lugar de trabajo pero que están vinculadas a la Vicepresidencia, como reuniones, capacitaciones, eventos sociales, comisiones de trabajo, etc.
- **Comunicaciones relacionadas con el trabajo:** Cualquier forma de comunicación, ya sea verbal, escrita o a través de medios electrónicos, que ocurra en el contexto laboral, incluyendo correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto, redes sociales, etc.
- **Acoso virtual:** El acoso sexual también puede ocurrir a través de tecnologías de la información y comunicación, como el correo electrónico, las redes sociales, o cualquier otra plataforma digital.
- **Espacios de trabajo compartidos:** El acoso sexual puede ocurrir en espacios compartidos con otras empresas o entidades, como edificios de oficinas, centros comerciales, etc.
- **Acciones preventivas:** La Dirección de Recursos Humanos con apoyo de la Unidad de Género de la Vicepresidencia, deberán realizar de manera constante programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento.

Estos programas deberán estar dirigidos a todo el personal, con el objetivo de prevenir y erradicar estas conductas en el entorno laboral.

Se implementarán de forma inmediata las siguientes acciones preventivas:

- Cursos de sensibilización sobre el acoso sexual para todo el personal.
- Señalización institucional sobre “Cero Tolerancia al Acoso”.
- Divulgación de derechos y del protocolo a través de medios internos.
- Inclusión del protocolo en el proceso de inducción institucional.

La participación en los cursos de sensibilización sobre el acoso sexual, será de carácter obligatorio para todo el personal de la Vicepresidencia de la República.

Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS)

Para contribuir a la prevención y erradicación del acoso sexual, es necesaria la creación de un Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), el cual será integrado por colaboradores de la Vicepresidencia de la República que, por la naturaleza de sus atribuciones puedan coadyuvar en la ejecución de las acciones de prevención y el análisis de las denuncias y aplicación de las sanciones cuando se requiera.

Conformación

El Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), estará integrado por:

- Director/a de Recursos Humanos, quien lo coordinará.
- Encargado/a de Probidad.
- Representante de Asesoría Jurídica, designado por la Secretaría General.
- Encargado/a de la Unidad de Género.

Se deberán considerar en el nombramiento y/o designación de los colaboradores de la Vicepresidencia de la República para integrar el Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), un titular y un suplente para evitar inconvenientes en la conformación del Comité en el momento que se requiera la intervención.

Los miembros serán nombrados por acuerdo interno de la Secretaría General. Todos deberán firmar una declaración de confidencialidad.

Funciones del Comité

1. Decidir periodicidad en que se realizarán sesiones ordinarias y/o extraordinarias y realizar la programación correspondiente, la cual deberá informarse a la Secretaría General.
2. Sesionar y deliberar sobre asuntos concernientes al Protocolo, sus objetivos y casos de acoso sexual, intervención, diligencias y medidas de seguridad a implementar.
3. Rendir a la Secretaría General informes de avances y de resultados sobre la implementación del Protocolo de forma trimestral.
4. Solicitar informes a las direcciones, unidades o jefaturas sobre las medidas adoptadas cuando existan o hayan existido casos de acoso sexual, para evaluar las medidas implementadas en cada caso.
5. Emitir opinión sobre campañas y actividades de prevención y erradicación del acoso sexual en el ámbito laboral, que desarrolle la Vicepresidencia de la República.
6. Promover acciones continuas de prevención y sensibilización para la prevención del acoso sexual y fortalecer las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres en la Vicepresidencia de la República.
7. Monitorear las denuncias y sanciones administrativas impuestas por acoso sexual de la Vicepresidencia de la República.
8. Otras actividades que por su naturaleza deba realizar para el correcto ejercicio de sus funciones



Fases de Actuación para el Abordaje de las Denuncias de Acoso Sexual

Toda denuncia se realizará ante Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), quién dejará constancia por escrito, **podrá o no consignarse los datos de la o del denunciante, lo cual no afectará la coordinación del Comité para que se proceda a realizar las averiguaciones del caso.** Asimismo, toda información que se brinde y que pueda identificar al denunciante se guardarán bajo garantía de confidencialidad y no constará copia en su expediente laboral.

Puede realizarse por cualquier medio: **escrito, electrónico o verbal**, por parte de la víctima, testigos o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

El Director/a de Recursos Humanos, será quien coordina y comunica inmediatamente al Comité la recepción de las denuncias para el inicio de la averiguación respectiva, debiendo evitar la revictimización, es decir, no preguntar reiteradamente datos relacionados a la forma en que ocurrieron los hechos ni convencer de desistir de presentar la denuncia o retirarla.

En caso de comprobarse que la denuncia sea falsa, espuria o infundada, se podrá sancionar al denunciante según la gravedad de las acusaciones, de conformidad con lo establecido en el presente protocolo.

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 Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS) de la Vicepresidencia de la República.

Si el agresor o la mujer agredida es parte del comité, o tuviera algún impedimento que imposibilite su objetividad para conocer el caso, aspectos que deberán ser analizados por el propio Comité, podrán utilizar los mecanismos de excusa o recusación, cuando fuere pertinente, el Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), deberá resolver en un plazo no mayor de 2 días hábiles, y en caso favorable, el suplente conocerá inmediatamente. El Comité está obligado a registrar sistemáticamente la excusa o recusación presentada.

El Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS) deberá brindar 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 orientar a la víctima para que presente la denuncia respectiva.

Atención Victimológica



En virtud de las secuelas emocionales y psicológicas que conllevan el acoso sexual, las víctimas necesitan atención psicológica antes, durante y después de presentar la denuncia, el Comité deberá realizar las acciones respectivas para la atención inmediata.

Asimismo, en caso de ser víctima de manifestaciones físicas, se debe procurar la atención médica correspondiente.

La Vicepresidencia a través del Comité realizará las coordinaciones para establecer una ruta de atención victimológica, firmando los convenios interinstitucionales que sean necesarios para la implementación que se requiera.

Conocimiento de los hechos

El Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), deberá conocer las solicitudes y notificar a los involucrados en el **plazo de dos días hábiles** de recibida la denuncia para que se pronuncien sobre los hechos, otorgando el **plazo de tres días hábiles** para que se ofrezcan los medios de comprobación respectivos, dentro de la misma resolución se pronunciará sobre las medidas de prevención que correspondan, mientras dure el proceso, para minimizar los daños que puedan causarse a la denunciante, en todo caso siguiendo las recomendaciones para salvaguardar los principios institucionales establecidos en el presente Protocolo.

Una vez vencido los plazos relacionados, se iniciará al diligenciamiento de los medios de averiguación en respeto al derecho de defensa y debido proceso, lo que deberá realizarse en un **plazo de cinco días hábiles**, salvo que el Comité considere ampliar el plazo por cinco días más, debidamente justificado.

La información recabada deberá organizarse de forma cronológica en el expediente abierto para la averiguación de la denuncia de acoso sexual, y todo lo actuado por el Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), deberá quedar expresado en el informe circunstanciado.

El informe circunstanciado deberá ser presentado ante la máxima autoridad administrativa para el conocimiento detallado de la situación para el abordaje administrativo respectivo, quienes deberán actuar de conformidad con lo expuesto en el informe, en un **plazo no mayor de diez días hábiles**.

Si la autoridad máxima institucional resultará ser el agresor, el Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional contra la Corrupción y está deberá informar inmediatamente al Presidente de la República de la situación, para las medidas correspondientes.



Medidas inmediatas

De ser necesario, se podrán implementar medidas preventivas como:

- Reubicación temporal del denunciado.
- Modalidades de trabajo flexibles.
- Separación temporal de funciones del denunciado, cuando haya elementos que a juicio del Comité lo justifiquen.

Criterios de valoración

Para valorar la gravedad de las conductas de acoso, **deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:**

- Intencionalidad
- Focalización en una o diversas personas
- Frecuencia
- Reincidencia
- Factores de riesgo
- Consecuencias

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

1. Solicitar y recibir información que considere pertinente como insumo para la elaboración de su informe, y se deberán establecer los plazos y forma de solicitar y recibir la información de acuerdo con el caso.
2. Determinar si cada uno de los hechos descritos en la denuncia se encuentran contemplados 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 averiguación, a efecto de trasladarlas a las autoridades institucionales.
5. La Secretaría General con base en el informe presentado por el Comité, procederá a tomar las decisiones y sanciones administrativas que correspondan.
6. Para los efectos legales correspondientes deberá 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, deberá girarse las instrucciones correspondientes, la cual deberá ser debidamente notificada a las partes.

Sanciones

Las sanciones para los funcionarios y servidores públicos se impartirán de conformidad con lo establecido en los Artículos del 74 al 79 de la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República, de conformidad con el procedimiento establecido en el Artículo 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República.

En el caso de los prestadores de servicios y contratistas del Estado, se podrá rescindir el contrato administrativo de conformidad con la gravedad de la manifestación de acoso, sin perjuicio de otras responsabilidades que procedan.

Si derivado del informe circunstanciado se considera que existe la posible comisión de un hecho constitutivo de delito, especialmente de los reguladas en el Título III “DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL DE LAS PERSONAS” del Libro Segundo del Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República y sus reformas, deberá denunciarlo inmediatamente a las autoridades correspondientes (Policía Nacional Civil o Ministerio Público), con el fin de que se inicie la investigación del hecho y no incurrir en el delito de omisión de denuncia regulado en el Artículo 457 del mismo cuerpo normativo.

Medidas de reparación para la víctima

El Comité de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual (CPAS), garantizará medidas de reparación integral a las mujeres afectadas por situaciones de acoso sexual, de acuerdo con los principios de dignidad, restitución y no repetición.

A. Reparación inmediata (durante el procedimiento):

Reubicación en un entorno seguro, sin pérdida salarial o funcional, si la víctima lo requiere.

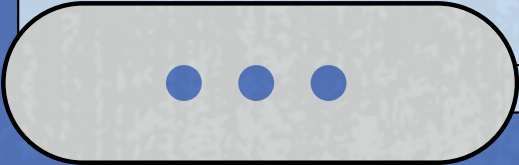
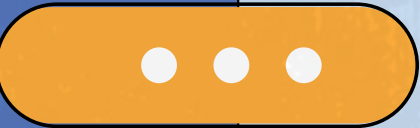
- Atención psicológica especializada, conforme a los convenios previamente suscritos con las instituciones que correspondan.
- Licencia temporal con goce de salario, si es necesario.
- Protección digital y física contra el acoso sexual reiterado, debiendo identificar las instituciones públicas que puedan brindar esa atención.
- Reincorporación laboral digna y sin represalias, en caso se hubiera otorgado licencia o permiso laboral para ausentarse de las labores o inició teletrabajo.
- Evaluación del clima laboral posterior en el área afectada.
- Acompañamiento y seguimiento institucional durante 6 meses.

B. Medidas de no Repetición

- Sanción efectiva al agresor.
- Capacitación obligatoria al personal del área implicada.
- Actualización del protocolo institucional si derivado del análisis del caso resulta necesario para mejorar su aplicación.

Revisión o actualización del protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso sexual

El Comité, podrá de oficio, y de manera periódica elaborar un dictamen para la revisión o actualización del protocolo de abordaje de acoso sexual institucional. Toda actualización deberá ser aprobada por la Máxima Autoridad Administrativa.



ANEXOS

MARCO JURÍDICO APLICABLE

Para la interpretación y aplicación de este protocolo, es importante tener en consideración los avances que desde el marco normativo nacional e internacional sustentan la necesidad de prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones dentro de los espacios laborales y que en este caso son aplicables al contexto laboral de la Vicepresidencia de la República.

Marco Nacional

Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el principio de igualdad entre hombres y mujeres; en concreto, en el artículo 4 establece que:

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

El artículo 44 de la Constitución se refiere a los derechos inherentes a la persona humana:

“Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

“El principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

De este principio, se deriva la figura del bloque de constitucionalidad que “se refiere a aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez

de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal (...) Su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país (...) por vía de los artículos 44 y 46 citados, se incorpora la figura del bloque de constitucionalidad como un conjunto de normas internacionales referidas a derechos inherentes a la persona, incluyendo todas aquéllas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona... Es importante recordar que el artículo 101 de la Constitución Política de la República norma el derecho al trabajo, estableciendo que:

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

El artículo 102 de la Constitución, regula como derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, entre otros, los siguientes:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez...
- 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.

Código Penal, aprobado por el Decreto Número 17-73 del Congreso de la República.

Artículo 202 bis. Discriminación. 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 impidiera o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos quetzales a tres mil quetzales. La pena se agravará en una tercera parte:

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

Código de Trabajo, aprobado por el Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

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

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

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, aprobada por el Decreto Número 7-99 del Congreso de la República.

Los principios en que se basa esta ley son el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, el respeto por la libertad, la dignidad, la vida humana y la igualdad ante la ley.

“Artículo 3. Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre las bases de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.”

Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, aprobada por el Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República.

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

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

Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, aprobada por el Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República.

“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”.

“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.

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”.

“Artículo 10. Víctima. 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 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”.

“Artículo 11. Derechos de las víctimas. 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”.

“Artículo 12. Restitución de derechos. 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”.

“Artículo 13. Presentación de denuncia. 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”.

Ley de Servicio Civil, aprobada por el Decreto Número 1748 del Congreso de la República.

“Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

- a. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
- b. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
- c. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
- d. Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.
- e. A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
- f. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”.

“Artículo 64. Obligaciones de los Servidores Públicos. Además de la 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.

“Artículo 65. Prohibiciones generales. Además de las previstas en esta ley y en otras que sean 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.
- b. Ningún funcionario ni empleado debe usar su autoridad oficial para obligar a permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro o fuera de su función como servidores públicos, ni a hacer cualquiera otra actividad en favor o en contra de partido político alguno”.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Asistir con puntualidad a sus labores.
- f. Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones”

“Artículo 66. Prohibiciones especiales. A los servidores públicos les está especialmente prohibido:

1. Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de los particulares y solicitar, dar o recibir dádivas de sus superiores o de los particulares, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
2. Ejecutar cualesquiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, promoción u otra ventaja análoga.
3. Solicitar o recoger, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores públicos, salvo las excepciones muy calificadas que establezcan los reglamentos.
4. Ejercer actividades o hacer propaganda de índole política durante y en el lugar de trabajo.
5. Tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para atender sus gestiones, favoreciéndolos o discriminándolos.
6. Coartar directa o indirectamente la libertad de sufragio.
7. Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles”.

“Artículo 74. Sanciones. 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.
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”

“Artículo 75. Efectos de la Sanción. La imposición de las correcciones disciplinarias a que se refiere el artículo anterior, no tiene más consecuencia que las que se derivan de su aplicación, y por lo tanto, no implica pérdidas de los derechos otorgados por la presente ley. Las correcciones se anotarán en el prontuario y se archivarán los documentos en el expediente personal del servidor”.

“Artículo 76. Despido Justificado. 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:

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. 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.

6. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.
7. Cuando el servidor se 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 está 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”.

Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Aprobado por el Decreto Gubernativo Número 62-2024 del Organismo Ejecutivo.

Artículo 2. Sujetos obligados. El presente Acuerdo Gubernativo será aplicable a todos los servidores públicos de los órganos del Organismo Ejecutivo, contratistas del referido organismo u otras personas vinculadas a éste.

Artículo 15. Obligaciones éticas. 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:

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

Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas

En el marco de la negociación para la paz, en 1995, fue suscrito el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, por el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG-. En dicho Acuerdo se estableció el compromiso del Gobierno de hacer cumplir la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, tipificar el acoso sexual como delito y considerar una agravante en la sanción cuando éste se cometiere en contra de mujeres indígenas, en reconocimiento a su situación de vulnerabilidad por triple discriminación: por ser mujeres, indígenas y generalmente pobres.

Oficio Circular Número 004-2024, de la Presidencia de la República, por medio del cual se giran los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual Contra las Mujeres.

PRIMERO. Desarrollo Conceptual. Para los efectos de la aplicación e interpretación de los lineamientos, contenidos en la presente circular, se deben atender las siguientes definiciones:

- a. 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”.
- 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.

Lo anterior incluye, tocamientos, mordidas, pellizcos, comentarios sexuales, tomar, difundir o enviar fotografías o videos 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 sexuales:** 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.

SEGUNDO. Ámbito de aplicación. 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 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.

TERCERO. Garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra la mujer en el Organismo Ejecutivo. Como 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:

- 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 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 derivados de denuncias, están obligadas a guardar discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles de abordaje. Así mismo, 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 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 existen 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 promuevan la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

- g. Prevención de reincidencias:** las dependencias del Organismo Ejecutivo implementarán medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso sexual. Se contemplarán medidas directamente vinculadas a la prevención de reincidencia de cualquier persona involucrada, definiendo que dichas medidas o acciones sean a mediano y largo plazo.

- h. Política o Protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso sexual:** cada dependencia del Organismo Ejecutivo deberá implementar una política institucional o protocolo específico contra el acoso sexual. Este debe contemplar la promoción de un

ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando el acceso a la información sobre los derechos de las mujeres y los mecanismos de denuncia.

- i. Capacitación obligatoria:** las Direcciones/Unidades de RR.HH. con apoyo de las Unidades de Género, de las dependencias del Organismo Ejecutivo, deberán realizar de manera constante programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento. Estos programas deberán estar dirigidos a todo el personal, con el objetivo de prevenir y erradicar estas conductas en el entorno laboral.

CUARTO. Fases de Actuación. 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 en 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 o) y 17 del Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo 62-2024 del Presidente de la República.

Si el agresor o la mujer agredida es parte del comité, o tuviera algún impedimento que imposibilite su objetividad para conocer el caso, se podrán utilizar los mecanismos de excusa o recusación, cuando fuere pertinente. El comité o similar deberá resolver en un plazo no mayor de 2 días hábiles, y en caso favorable, el suplente conocerá inmediatamente. El comité o similar está obligado a registrar sistemáticamente 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 deberá 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 resultará ser el agresor, el comité deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional contra la Corrupción y está 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 la elaboración de su informe, y se deberán establecer los plazos y forma de solicitar y recibir la 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 en el informe presentado por el comité, procederá a tomar las decisiones y sanciones administrativas, establecidas en la normativa aplicable, que considere pertinentes, de conformidad a la normativa vigente, así como a 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 de 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 en un plazo no mayor de 6 meses contados a partir de a fecha del presente Oficio Circular; solicitando opinión técnica a la Secretaría Presidencial de la Mujer.

Marco Internacional

Guatemala tiene compromisos a nivel internacional para garantizar los Derechos Humanos, especialmente en lo que se refiere a la lucha por la igualdad de género. Estos compromisos han sido adquiridos mediante la adopción y ratificación de instrumentos internacionales que atacan la causa y los efectos del acoso sexual. Para el efecto se hace referencia a los siguientes: Constitución Política de la República de Guatemala

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Para efectos de este protocolo, se resaltan los siguientes artículos:

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”.

Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José- San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969.

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

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

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, ratificada a través del Decreto Ley Número 49-82

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”.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Belém do Pará-, aprobada por Decreto Número 69-94 del Congreso de la República.

Artículo 1. “(...) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Artículo 2. Se entenderá 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.

Artículo 7. “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:

1. 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;
2. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
3. 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 (...).”

Convenio Sobre la Discriminación -Empleo y ocupación-, aprobado por el Decreto Legislativo Número 1382.

“Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (...)
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación (...).

“Artículo 11. Los Estados Parte 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 (...)

Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, aprobado por el Decreto Número 9-96 del Congreso de la República

“Artículo 20... 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y el trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento.”

Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Adoptado en junio de 2019, el Convenio 190 de la OIT, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- 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
- 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.

Artículo 3

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 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
 - a. prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 - b. velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c. adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 - d. establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 - e. velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 - f. prever sanciones;
 - g. desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
 - h. garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Recomendación General 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11 período de sesiones: 1992

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.”

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

j. Que los Estados Parte incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.”

Recomendación General No. 35, Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Cedaw (2017).

Alcance

19. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y necesidad de afirmar el control o el poder masculino, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres (...).
20. La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y otros entornos digitales (...)
21. En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados Partes, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la obligación (...).
22. 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 (...).

Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, 2019

I. Principios Fundamentales

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los **Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda (...)**

(...) 5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes (...)

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:
 - a. Afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
 - b. Establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
 - c. Definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
 - d. Contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
 - e. Prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
 - f. Definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
 - g. Incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

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

Dentro de las conclusiones de esta resolución, se establece que: “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”.

Plataforma de Acción de Beijing

B. Educación y capacitación de la mujer

71. En muchas regiones persiste la discriminación en el acceso de las niñas a la educación debido a actitudes arraigadas, a embarazos y matrimonios a edad temprana, a lo inadecuado que resulta el material didáctico y educacional y el sesgo de género que éste muestra, el acoso sexual y a la falta de instalaciones de enseñanza apropiadas y accesibles en el sentido físico y en otros sentidos. Las niñas comienzan a realizar tareas domésticas pesadas a edad muy temprana. Se espera que las niñas y las mujeres asuman a la vez responsabilidades respecto de su educación y responsabilidades domésticas, lo que a menudo conduce a un rendimiento escolar insatisfactorio y a la deserción escolar temprana, con consecuencias duraderas en todos los aspectos de la vida de la mujer.

Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

Numeral 180. Medidas que han de adoptar, según proceda, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas:

...c) Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.

Observaciones Finales sobre los Informes Periódicos 8º Y 9º combinados de Guatemala, Cedaw (2017)

Empleo

34. El Comité reitera su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debida a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de las mujeres en las ocupaciones peor remuneradas, en particular en el trabajo informal, como en el servicio doméstico. También le preocupa la persistencia del trabajo infantil y la escasa información sobre las estrategias para su erradicación. **El Comité observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo y está preocupado por las prácticas discriminatorias e ilegales,** como las pruebas de detección del VIH/SIDA y el embarazo durante los procesos de selección para obtener un empleo.
35. El Comité recomienda al Estado parte que elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo y que: a) Aumente el acceso de las mujeres al trabajo decente y promueva su transición del trabajo en las profesiones peor remuneradas al empleo en el sector formal, y vele por que las mujeres empleadas en los sectores informal y agrícola estén cubiertas por la protección social y laboral; b) Agilice la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y establezca el salario mínimo y la seguridad social por ley para todos los trabajadores; c) Intensifique las inspecciones del trabajo para detectar el trabajo infantil y enjuicie a los empleadores que contraten a niñas con fines de explotación, principalmente en los sectores informal y agrícola; d) Apruebe leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras cosas, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas.

