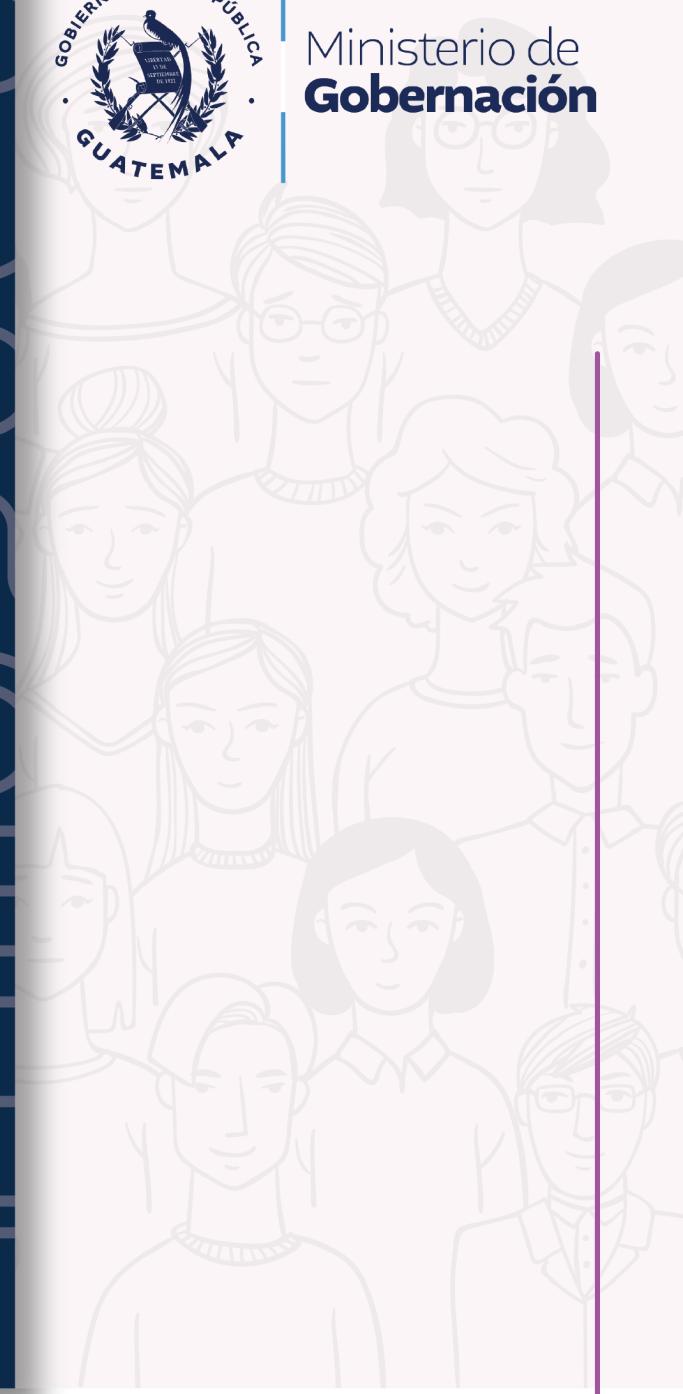




Ministerio de  
**Gobernación**



# PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

MINISTERIO DE **GOBERNACIÓN**

# ÍNDICE

## Contenido

1.	Introducción .....	1
2.	Objetivos .....	4
3.	Ámbito de Aplicación .....	5
4.	Principios Rectores.....	6
5.	Marco Normativo.....	9
5.1	Marco Normativo Internacional .....	9
5.2	Marco Normativo Nacional .....	13
6.	Conceptualización.....	18
6.1	Definiciones.....	18
6.2	Manifestaciones del acoso: .....	20
7.	Acciones Orientadoras de Prevención del Acoso.....	23
8.	Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.....	26
8.1	Integración del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación.....	26
8.2	Integración del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral en otras Dependencias del Ministerio de Gobernación .....	27
8.3	Duración de los cargos .....	29
8.4	Funciones de los Comités Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación y sus Dependencias .....	29
8.5	Prohibiciones.....	31
9.	Ruta de Actuación .....	33
10.	Atención a las Denuncias Realizadas por Terceras Personas .....	38
11.	Atención a las Denuncias Realizadas por Usuarias o Usuarios .....	39

12.	Plazos .....	40
13.	Bibliografía.....	41
14.	Anexos.....	42
	Anexo 1.....	42
	Instrumento para la Primera Entrevista con el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se recibe la denuncia.....	42



# 1. Introducción

El Ministerio de Gobernación es la institución rectora de la seguridad interna del país, encargada de garantizar la gobernabilidad, la seguridad de las personas y la protección de sus bienes. Como responsable del mantenimiento del orden público, administra los sistemas policial y penitenciario a través de diversas dependencias, promoviendo la organización, la participación social y la divulgación de normativas y acciones gubernamentales fundamentales. Su visión es contribuir a la gobernabilidad, salvaguardar la seguridad interior, prevenir y combatir el crimen para proteger a la población y sus bienes, manteniendo la paz, asegurando el cumplimiento de la ley, garantizando un entorno seguro en el marco de los derechos humanos.

En el marco de sus competencias, el Ministerio de Gobernación tiene la responsabilidad de formular políticas y garantizar el cumplimiento del régimen jurídico en materia de paz, orden público, seguridad ciudadana y protección de derechos. Asimismo, velar por la ejecución de órdenes, resoluciones judiciales y la divulgación de normativas nacionales, asegurando su correcta implementación.

Como parte de su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, libre de discriminación y violencia, el Ministerio de Gobernación, en cumplimiento del Oficio Circular Número 004-2024 de la Presidencia de la República, el cual, dicta los Lineamientos del Organismo Ejecutivo Para el Abordaje del Acoso Sexual Contra las Mujeres, presenta el Protocolo Institucional para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación y sus Dependencias, el cual establece procedimientos estandarizados y eficientes para prevenir y abordar de manera efectiva el acoso sexual en sus distintas formas o manifestaciones a nivel institucional.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha desarrollado el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 206), estableciendo un marco integral para la erradicación de la violencia y el acoso sexual en el ámbito laboral, incluyendo las conductas discriminatorias y violentas basadas en el género.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce explícitamente el derecho de todas las personas a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Estipula la obligación de los Estados y empleadores de respetar, promover y garantizar este derecho fundamental. La Recomendación 206, por su parte, complementa el Convenio proporcionando directrices prácticas para su implementación, incluyendo la adopción de políticas de prevención, mecanismos de denuncia accesibles y medidas de protección para las personas afectadas.

En esta misma línea, el informe de la Primera Encuesta Mundial sobre Riesgos Laborales, titulado “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo” (OIT, 2022), revela que, una de cada cinco personas trabajadoras a nivel global, ha enfrentado situaciones de violencia y acoso en su entorno laboral. Este dato resalta la urgencia de recopilar información precisa y confiable que permita comprender la magnitud del problema, identificar a los grupos en mayor riesgo y fortalecer la respuesta institucional. La obtención de datos sistemáticos facilita la evaluación de leyes y mecanismos existentes, promoviendo la implementación de políticas y programas preventivos eficaces.

El Ministerio de Gobernación con este Protocolo, reafirma su compromiso con la prevención y erradicación de conductas de acoso sexual dentro de su personal, usuarios y usuarias de sus diferentes servicios. A partir de la persistencia de estereotipos y normas culturales que consideran a las mujeres en posiciones de inferioridad por las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que perpetúan actitudes y comportamientos socialmente aprendidos que naturalizan, justifican o minimizan la violencia en su contra y el acoso sexual. Dichas circunstancias ponen en mayor vulnerabilidad a las mujeres, quienes, por temor a represalias, no deciden denunciar.



Considerando que el acoso sexual en el ámbito laboral constituye grave violación a los derechos humanos, a la dignidad humana y afectan con mayor frecuencia a las mujeres causándoles impactos en su vida personal, familiar y 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 Ministerio de Gobernación, impulsa con el presente Protocolo, el fomento de un ambiente laboral seguro y respetuoso, implementando procedimientos eficaces para la identificación, prevención y gestión de las denuncias de acoso dentro del Ministerio de Gobernación y sus dependencias; medidas de protección para el bienestar del personal; y, con ello, fortalecer el respeto de los derechos humanos y la eficiencia operativa de la institución.



## 2. Objetivos

### General

Establecer un marco claro y eficaz para prevenir y atender el acoso sexual en el ámbito laboral en sus distintas formas dentro del Ministerio de Gobernación y sus dependencias, promoviendo entornos laborales seguros y libres, que protejan la dignidad, integridad y el bienestar de todas y todos.

### Específicos

- a) Promover una cultura laboral que proteja la dignidad, integridad y el bienestar de su personal y contratistas, así como personas usuarias de sus servicios.
- b) Integrar un mecanismo efectivo para atender y resolver casos de acoso sexual en sus distintas formas en el ámbito laboral, ocurridos entre el personal indistintamente del renglón presupuestario bajo el cual se encuentren contratados en el Ministerio de Gobernación y sus dependencias; o del personal y contratistas hacia las personas usuarias de los servicios.
- c) Implementar procedimientos adecuados para la recepción, evaluación y gestión de denuncias de acoso en sus distintas formas, asegurando una ruta administrativa clara y recomendaciones que prevengan la tolerancia y repetición de estas conductas.



### 3. Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo es aplicable a todas las personas que laboran o prestan sus servicios de diferente tipo o modalidad en el Ministerio de Gobernación y sus dependencias. Se enmarca en la prevención e implementación de medidas contra el acoso, sin alterar la naturaleza contractual que se tenga con el personal ni generar subordinación en el caso de prestadores de servicios o contratistas, siendo las acciones de respuesta compatibles a la modalidad de contratación.

Su finalidad es la protección de las mujeres que asisten a actividades temporales o permanentes de índole laboral, cultural, informativa, de práctica o ensayo, formativas, de coordinación o similares, así como a las usuarias de servicios que estén a cargo del Organismo Ejecutivo, ya sea dentro de las instalaciones de cualquier entidad de gobierno o en el espacio público, mientras se enmarquen en las actividades antes referidas. Su alcance comprende los espacios físicos y virtuales, comisiones, eventos, medios de transporte, medios de comunicación y modalidades de trabajo a distancia, tanto dentro como fuera del horario laboral, siempre que se trate de actividades vinculadas al quehacer institucional. La aplicación del presente Protocolo se circumscribe al ámbito administrativo.

El Ministerio de Gobernación y sus Dependencias, se comprometen a mantener 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.



## 4. Principios Rectores

El presente Protocolo se basa en los principios de:

- a) **Igualdad y no discriminación:** Sostiene que todas las personas tienen el mismo derecho a un ambiente laboral seguro y libre de acoso, independientemente de su género, orientación sexual, raza, religión u otras características personales. Fomenta un trato equitativo y la eliminación de cualquier forma de desigualdad o discriminación.
- b) **Respeto:** A 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<sup>1</sup>.
- c) **Confidencialidad:** En todos los procesos derivados de las denuncias de acoso en sus distintas formas, las personas a cargo están obligadas a guardar la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Asimismo, deberán asegurar que la información proporcionada durante el proceso sea manejada de forma reservada, evitando su divulgación innecesaria o indebida. La confidencialidad se mantendrá durante todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior<sup>2</sup>.
- d) **Legalidad:** Establece que todas las acciones de las autoridades públicas, así como las normas y procedimientos jurídicos, deben estar subordinados y ajustarse a las disposiciones legales previamente establecidas, garantizando que nadie pueda ser sancionado, castigado o

---

<sup>1</sup> Artículo 15. Obligaciones éticas. Inciso o) del Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República, Código de Ética del Organismo Ejecutivo.

<sup>2</sup> Punto Tercero, inciso b) del Oficio Circular Número 004-2024. Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres. Presidencia de la República. 26 de noviembre 2024.



sometido a medidas restrictivas sin una base legal que lo autorice. Protege a las personas asegurando que las normas sean previsibles y estables, permitiendo conocer las consecuencias administrativas y penales de sus actos.

- e) **Celeridad:** Actuar con agilidad, diligencia y máxima prontitud en la gestión de los casos de acoso que sean denunciados, evitando retrasos injustificados que puedan generar mayores perjuicios a las personas afectadas. Los plazos para la adopción de medidas preventivas, la conclusión de los casos y recomendaciones deberán ser razonables y ajustados a la necesidad de proteger a la persona en mayor condición de vulnerabilidad.<sup>3</sup>
- f) **Debida diligencia:** El ejercicio del cargo, función, designación, nombramiento, o el cumplimiento del contrato, según corresponda cumplir con la mayor diligencia, actuar con puntualidad y con el debido esmero; abstenerse de actos u omisiones que causen mal funcionamiento o demora en el cumplimiento de las funciones de la institución y, actuar con total imparcialidad.<sup>4</sup>
- g) **Prohibición de represalias:** Queda prohibido que cualquier persona, autoridad del Ministerio de Gobernación y sus dependencias realicen una acción negativa o en detrimento de quienes denuncien actos de acoso sexual, participen como testigos, o colaboren en cualquier fase del proceso. Esta garantía incluye la protección integral de la persona que denuncia, testigos o colaboradores, asegurando que no sufran medidas que menoscaben su situación laboral.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Punto Tercero, inciso d) del Oficio Circular Número 004-2024. Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres. Presidencia de la República. 26 de noviembre 2024.

<sup>4</sup> Acuerdo Gubernativo No. 62-2024 del Presidente de la República, Código de Ética del Organismo Ejecutivo, artículo 15, incisos a), b), c) y g). Guatemala, 2024.

<sup>5</sup> Punto Tercero, inciso e) del Oficio Circular Número 004-2024. Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres. Presidencia de la República. 26 de noviembre 2024.



- h) **Pro persona:** En cualquier situación de interpretación de normas, se debe optar por aquella que más favorezca a la persona individual que está en mayor condición de vulnerabilidad, buscando maximizar la protección de sus derechos.
- i) **No repetición:** Tomar medidas efectivas para evitar la reincidencia de hechos de acoso sexual en el ámbito laboral, promoviendo una cultura institucional de cero tolerancias al acoso sexual.



## 5. Marco Normativo

### 5.1 **Marco Normativo Internacional**

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, adaptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece que 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<sup>6</sup>; todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación que infrinja esta y contra toda provocación a tal discriminación<sup>7</sup>.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)**, emitida por la Organización de los Estados Americanos (OEA), establece la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social<sup>8</sup>; todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin, discriminación, a igual protección de la ley<sup>9</sup>.

**CIII Convenio sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) (1958)**, emitido por la Organización de las Naciones Unidas, define el término discriminación, el cual comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u

---

<sup>6</sup> Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 1, 1948.

<sup>7</sup> Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 7, 1948.

<sup>8</sup> Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), Artículo 1, 1969.

<sup>9</sup> Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), Artículo 24, 1969.



origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; además, se encuentra la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985, 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”.

**Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre Pueblos Indígenas y Tribales 1989**, establece: a) La expresión «violencia y acoso» en el ámbito del trabajo, designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y, b) La expresión «violencia y acoso por razón de género», designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual<sup>10</sup>; y, que las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: d) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y el trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.<sup>11</sup>

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW- (1979)**, emitida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio núm. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, Artículo 1, 1989.

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio núm. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, Artículo 20, 1989.



ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera<sup>12</sup>; y, que, los Estados 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.<sup>13</sup>

**Recomendación General No. 35 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, (2017)**, emitida por la Organización de las Naciones Unidas, 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 (...), que esta violencia 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 (...). El Artículo 2 d) de la Convención establece que, los Estados Parte, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la obligación (...)<sup>14</sup>.

**Informes periódicos 8º y 9º Combinados de Guatemala**, emitidos por Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW- 2017, en los

---

<sup>12</sup> Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Artículo 1, 1979.

<sup>13</sup> Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Artículo 11, 1979.

<sup>14</sup> Recomendación General No. 35 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, (2017)



cuales el Comité reitera su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo y la falta de protección social y laboral que padecen. Observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo y 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. El Comité recomienda que: d) Se aprueben leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras cosas, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención Belém do Pará-**, emitida por Organización de los Estados Americanos (OEA), establece que, 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<sup>15</sup>, incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, comprende, entre otros: la violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

**Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, emitida por la Organización de las Naciones Unidas, en la literal B. Educación y capacitación de la mujer, numeral 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 al sesgo de género que éste muestra, al acoso sexual y a la falta de instalaciones de enseñanza apropiadas y accesibles en el sentido físico y en otros sentidos. F. La mujer y la economía, Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que

---

<sup>15</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), artículo 1. Organización de los Estados Americanos (OEA), 1994.



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

## **5.2 *Marco Normativo Nacional***

**Constitución Política de la República de Guatemala**, establece que, el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral. Enuncia el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social.

**Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala**, establece en el Artículo 202 bis, el delito de discriminación, entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil o en cualquier otro motivo, razón o circunstancia, que impidiera o dificultare a una persona, grupo de persona 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. Se agrava cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica; para quien de cualquier forma y cualquier medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias; cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo o cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.

**Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala**, en el Artículo 14 Bis, establece que 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 los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. Asimismo, guardar a las y los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.<sup>16</sup>

**Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer Decreto Número 22-2008, del Congreso de la República de Guatemala,** en el Artículo 7, establece que la violencia contra la mujer se produce cuando una persona en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima; 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 Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala,** en el Artículo 173 Bis, establece el delito de agresión sexual, quién con violencia física o sicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma, siempre que no constituya delito de violación.

**Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala,** en el Artículo 18. Medidas específicas. El Estado de Guatemala a través de todos sus órganos y cuando sea necesario mediante dependencias especializadas, implementará medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos, a) Promoción de la erradicación de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer, cuidando que todas las autoridades y personal de las instituciones tomen las medidas pertinentes para el cumplimiento de esta obligación.

---

<sup>16</sup> Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, Decreto Número 1441, Artículo 61, literal c).



**Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil**, en el Artículo 3, numeral dos, establece: 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. Artículo 65, inciso a) establece dentro de las prohibiciones, 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. Artículo 86, numeral 3. Permitir, iniciar, o ejercer presión o discriminación, en contra o a favor de un solicitante de empleo, de un candidato ya incluido en alguna lista, o de un servidor público, con base en su raza, color, sexo, afiliación u opinión política, social o religiosa.

**Acuerdo Gubernativo Número 63-2024<sup>17</sup> del Presidente de la República**, establece las Unidades de Género adscritas al Despacho Superior de la autoridad máxima para la asistencia, coordinación y asesoría para la implementación y seguimiento de políticas públicas vinculadas con los derechos humanos, el empoderamiento y desarrollo integral de las mujeres, contribuyendo mediante la asistencia técnica para el desarrollo de programas y proyectos a disminuir las brechas de desigualdad, discriminación e inequidad entre hombres y mujeres, la adopción de medidas positivas y la vigencia de los derechos humanos.

**Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República. Código de Ética del Organismo Ejecutivo**, establece que, todas las personas que trabajan para instituciones de gobierno indistintamente de la relación contractual que se tenga deben: f) mostrar buena conducta frente a terceros en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el

---

<sup>17</sup> Emitido por reformas al Acuerdo 260-2013 del Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República.



cumplimiento del contrato; 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.<sup>18</sup> Requiere además que todos los servidores públicos del Organismo Ejecutivo, así como las personas vinculadas a este, deberán comprometerse de forma expresa, mediante carta de conocimiento y compromiso debidamente firmada, al cumplimiento de los principios y obligaciones éticas de este Acuerdo o de las disposiciones internas del órgano al que pertenecen (se debe ratificar en caso de ascenso, reingreso, permuta, traslado o cualquier otra acción de personal); a los contratistas se les deberá incluir dentro de las estipulaciones de sus contratos.<sup>19</sup>

**Oficio Circular Número 004-2024<sup>20</sup>. Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres**, que establece el desarrollo conceptual del acoso, las garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra la mujer en el Organismo Ejecutivo, y, en el inciso h) política o protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso sexual: Cada dependencia del Organismo Ejecutivo deberá implementar o actualizar, ya sea una política institucional o protocolo específico contra el acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público que contempla la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando el acceso a la información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras de la institución así como los mecanismos de denuncias. Además, desarrolla las fases de actuación y el establecimiento de un comité como el encargado del abordaje inmediato.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Código de Ética del Organismo Ejecutivo del Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 62-2024, Artículo 15, 2024.

<sup>19</sup> Código de Ética del Organismo Ejecutivo del Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 62-2024, Artículo 20, 2024.

<sup>20</sup> Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres, fe de errata 003-2024 del Oficio Circular número 004-2024, 2024.

<sup>21</sup> Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, Oficio Circular número 004-2024, Presidencia de la República, 26 de noviembre de 2024.





## 6. Conceptualización

### 6.1 Definiciones

Para los efectos de la aplicación del presente Protocolo, se deberán atender las siguientes definiciones:

- a) **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. 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 personas afectadas y persigue además su desestabilización emocional;<sup>22</sup>
- b) **Acoso sexual en el ámbito del trabajo:** Es una conducta de naturaleza sexual no deseada que provoca que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada. Esto afecta su integridad física, psicológica, sexual y su desarrollo laboral o profesional. Puede darse entre pares o en una relación jerárquica (ya sea del inferior al superior o viceversa);
- c) **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.<sup>23</sup> Lo anterior

---

<sup>22</sup> Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, Oficio Circular número 004-2024, Presidencia de la República, 26 de noviembre de 2024.

<sup>23</sup> Punto Primero. Desarrollo conceptual, inciso c) Oficio Circular Número 004-2024. Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres. Presidencia de la República. 26 de noviembre 2024.



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 debe usar las mujeres en el ámbito laboral y con connotaciones sexistas;

- d) **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento que se basa en el sexo de una persona para atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo;
- e) **Acoso laboral:** Se define como una conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que se ejerce de manera sistemática, persistente y deliberada sobre una persona en su lugar de trabajo;
- f) **Lenguaje o palabras con connotación sexual:** Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, entre otras, sexualmente explícitas o sugerentes realizadas hacia otra persona ante la ausencia de consentimiento expreso;
- g) **Negligencia:** Se entenderá como 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;
- h) **Persona afectada:** Quien recibe las conductas de acoso y es afectada en todo su contexto;
- i) **Persona presunta responsable:** Persona señalada de realizar acciones, conductas o comportamientos constitutivos de acoso de naturaleza laboral y/o sexual en perjuicio de otra persona. La persona denunciada puede ser



hombre o mujer y puede ejercer o no una posición de autoridad, jerarquía o ventaja frente a la persona afectada.

La garantía de la defensa para una persona presunta responsable de acoso sigue una serie de procedimientos administrativos que incluye: el derecho a ser informado de los hechos en su contra, el derecho a ser escuchado, a presentar su versión de los hechos, a aportar elementos relacionados al hecho, su narración y defensa, tiene derecho de buscar asesoramiento legal para ser orientado durante el proceso.

Después de la notificación de la resolución o sanción disciplinaria establecida, al haberse comprobado los hechos, la persona tiene el derecho a apelar dicha resolución según el procedimiento establecido por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento;

- j) **Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:** Es la instancia integrada por personas representantes del Ministerio de Gobernación y sus dependencias, designadas por el Despacho Superior o la máxima autoridad de la dependencia, según corresponda, para acompañar la respuesta de la denuncia de acoso que se presenten y dar cumplimiento a los procedimientos establecidos en el presente Protocolo; y
  
- k) **Denuncia:** Para efectos del presente Protocolo, se entenderá como el mecanismo establecido para que las personas que consideran estar siendo afectadas por un hecho de acoso lo hagan del conocimiento de la autoridad institucional competente para tomar las medidas administrativas necesarias y responder de manera efectiva ante estos hechos.

## **6.2 Manifestaciones del acoso:**

El acoso establece diferentes formas o manifestaciones, entre ellas las siguientes:



- a) **Acoso laboral:** a) No se le permite participar en actividades colectivas dentro o fuera de las oficinas, cuando esto es parte de su función; b) no se le permite gestionar un ascenso, negándole la documentación necesaria para ello; c) modificar los horarios, actividades o lugares de trabajo sin ninguna razón, con el fin de limitar su desempeño; d) asignarle muchas tareas, imposibles de realizar en el tiempo requerido, de acuerdo a la magnitud de cada una de ellas, entre otros;
- b) **Acoso por razón de sexo:** Dentro de estas conductas están: a) comentarios sobre el aspecto físico de una persona; b) incitar a una persona a vestirse mostrando partes de su cuerpo para hacerla sentir mal; c) acciones que atentan contra la seguridad de una mujer embarazada; d) menospreciar las capacidades, habilidades o potencial de una persona por razón de su sexo, e) tocamientos, mordidas, pellizcos, comentarios o insinuaciones sexuales, tomar, difundir o enviar fotografías o videos de índole sexual sin autorización de la víctima, entre otros;
- c) **Acoso laboral con fines sexuales:** a) Comentarios sugestivos sobre la apariencia física de la persona a través de elogios inapropiados, halagos con connotación sexual, aprovechando actividades laborales; b) bromas de doble sentido o insinuaciones de carácter sexual, con ocasión de la relación laboral; c) preguntas invasivas sobre la vida privada o sexual de las trabajadoras o los trabajadores; d) proposiciones directas o indirectas de tipo sexual con ocasión del trabajo; e) compartir contenido pornográfico en lugares comunes de trabajo, como la computadora o pantallas visibles para todos y todas; f) insinuaciones sexuales y en caso de rechazo provocarle represalias, como advertir que la persona afectada podría perder su trabajo; g) realizar evaluaciones negativas a la persona si no accede a las insinuaciones sexuales; h) ejercer coerción o presión psicológica sobre la persona ante la amenaza constante de perder su trabajo, haciéndola sentir incompetente, sino acepta las propuestas sexuales que le hace; i) tener contacto físico no deseado invadiendo el espacio personal, siendo intimidante y difícil de evitar, con saludos o despedidas que incluyen



abrazos, besos en la mejilla o acercamientos excesivos que incomodan; j) bloquear el paso o acercamientos innecesarios a la persona en espacios cerrados, como ascensores o áreas pequeñas, con el fin de generar incomodidad; enviar por medio digital, material con contenido sexual, aprovechando el medio de comunicación con ocasión del trabajo, entre otros; y

- d) **Acoso sexual:** a) comentarios o sugerencias sexuales; b) bromas de contenido sexual que incomodan o degradan; c) insinuaciones o piropos sexuales no deseados; d) preguntas inapropiadas sobre la vida sexual o la apariencia física de una persona; e) solicitudes de favores sexuales de forma directa o indirecta; f) caricias no consentidas, incluidos intentos de besar o abrazar sin permiso con pretexto de un saludo o despedida; g) exhibición de material de contenido sexual (fotos, videos, dibujos) sin el consentimiento de la persona afectada; k) envío de mensajes, correos electrónicos o imágenes de contenido sexual, entre otros.

El acoso puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de la persona afectada, su carrera profesional, ocupacional y vida personal, estas pueden variar según la situación y la capacidad de resiliencia de la persona. Asimismo, se afecta el ambiente laboral.



## 7. Acciones Orientadoras de Prevención del Acoso

Las acciones de prevención tienen como fin aumentar el conocimiento y cambio de conductas para reducir la posible comisión de hechos de acoso en sus distintas formas, con ello mejorar los entornos laborales y relacionamiento del personal y contratistas de forma segura y libre de violencia. Las acciones propuestas son:

- a) **Proceso de formación continua:** Dirigido a integrantes de los Comités Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación y dependencias en temas como: derechos humanos, acoso, violencia sexual, intervención en crisis, rutas de denuncia, entre otros. Esta actividad estará a cargo de la Unidad de Género, Multiculturalidad, Juventud y Niñez, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio;
- b) **Gestión de recursos humanos en los procesos de contratación y climas laborales:** Incluir en instrumentos mecanismos de identificación de situaciones de riesgo preguntas clave para que sean detectadas: a) personas con antecedentes de acoso durante el proceso de referencia de trabajos o prestación de servicios anteriores; b) personal de planta que gestiona un ascenso y han sido reportados en evaluaciones de climas laborales por conductas inapropiadas, abusivas o violentas; c) personas que durante el proceso de reclutamiento o selección muestran conductas inadecuadas, indecorosas o abusivas hacia el personal encargado de esta gestión.

En las evaluaciones de climas laborales incorporar dentro de los instrumentos de selección y contratación, preguntas relacionadas al acoso en sus distintas formas. Si como resultado se detectan conductas de acoso, se deberá establecer un plan con acciones para su prevención y no repetición a cargo de la jefatura de la dependencia, dirección o unidad donde se detectó. Así como la denuncia de oficio para apoyar a las personas



afectadas y dejar un precedente de no tolerancia hacia el acoso. La Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, con apoyo de la Unidad de Género, Multiculturalidad, Juventud y Niñez podrán apoyar con acciones de sensibilización y acompañamiento para reducir los daños provocados en el equipo de trabajo;

- c) **Campañas y actividades de sensibilización para la prevención del acoso en sus distintas formas:** La Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, con el apoyo de la Unidad de Género, Multiculturalidad, Juventud y Niñez, promoverán acciones para la prevención del acoso en sus distintas formas, de sensibilización para el cambio de comportamientos de acoso o de cero tolerancia hacia estos actos y de la ruta para la atención a los casos de acoso;
- d) **Capacitación y sensibilización para la igualdad y garantía de los derechos humanos para espacios laborales seguros dirigidos al personal:** Realizar de manera continua, procesos de sensibilización para eliminar estereotipos sobre el acoso; capacitación o formación para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y sus distintas manifestaciones, los derechos humanos de las personas que son afectadas, la ruta de la denuncia. Esta acción estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, con apoyo de la Unidad de Género, Multiculturalidad, Juventud y Niñez, así como la gestión de recursos externos para realizarla; y
- e) **Firma de cartas de conocimiento y compromiso:** Por todas las personas servidoras públicas indistintamente de los servicios contratados, debiendo manifestar su responsabilidad de mantener un ambiente laboral libre de acoso, el cumplimiento de los principios y obligaciones establecidas en el Acuerdo Gubernativo Número 62-2024, de fecha 19 de abril de 2024, Código de Ética del Organismo Ejecutivo. Asimismo, aceptan sujetarse a los procedimientos establecidos en el presente Protocolo en caso de incurrir en



conductas que vulneren el derecho a espacios de trabajo libres de acoso en sus distintas formas.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Solicitar como requisito de contratación, independientemente del renglón presupuestario, el Certificado del Registro Nacional de Agresores Sexuales -RENAS-, y la exoneración de delitos ante el Ministerio Público.



## 8. Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

Podrá denominarse indistintamente como el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, y constituye la instancia responsable de promover y garantizar entornos laborales seguros, equitativos y libres de toda forma de acoso. Le corresponde conocer, analizar y dar seguimiento de manera oportuna y pertinente a las denuncias que se presenten, así como formular recomendaciones y acciones orientadas a la prevención, atención, sanción y no repetición de estos hechos.

La creación del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral no constituye una duplicidad de funciones, sino una medida estratégica destinada a asegurar la especialización técnica, la imparcialidad y la incorporación de la perspectiva de género en la atención de los casos. Esta diferenciación funcional permite un cumplimiento efectivo del marco legal vigente, fortalece la protección de las personas afectadas y garantiza procesos transparentes, objetivos y técnicamente adecuados, distinguiéndose de las atribuciones generales de los Comités de Ética y Probidad.

### 8.1 Integración del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación

El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral estará integrado por representantes designados por el Despacho Superior o la máxima autoridad de cada una de las siguientes direcciones o unidades:

- a) Dirección de Recursos Humanos (quien coordina);
- b) Dirección de Asuntos Jurídicos;
- c) Dirección de Servicios Administrativos y Financieros;
- d) Asesoría Específica de Derechos Humanos; y



e) Unidad de Género, Multiculturalidad, Juventud y Niñez;

El Despacho Superior o la máxima autoridad correspondiente deberá designar a una persona titular y a una persona suplente, quien ejercerá las mismas funciones atribuidas a la persona titular en caso de ausencia o impedimento. Las personas designadas deberán estar contratadas bajo los renglones presupuestarios 011 o 022. En aquellas dependencias que no cuenten con dichos renglones para este fin, se utilizarán los renglones presupuestarios de mayor predominancia. En la integración del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral deberá garantizarse la participación equitativa de mujeres y hombres. La participación de quienes integran el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral será *ad honorem*.

El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral conocerá de los casos que se reporten en el Ministerio de Gobernación y en aquellas dependencias que carezcan de una estructura administrativa que permita la conformación de un Comité propio, así como de los casos en los que la máxima autoridad de la dependencia sea la persona presuntamente responsable, u otros casos de carácter especial.

## **8.2 Integración del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral en otras Dependencias del Ministerio de Gobernación**

Se deberá integrar un Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral con las siguientes direcciones o departamentos, designados por su máxima autoridad (3 integrantes en total):

- a) Recursos Humanos (quien coordina);
- b) Asuntos Jurídicos; y
- c) Unidad de Género o Supervisión.

En las dependencias en donde no exista alguna de las direcciones o unidades arriba mencionadas o exista otra de mayor competencia, la máxima autoridad competente, tendrá la potestad de nombrar a la que considere pertinente.



A continuación, se detallan las dependencias que deberán integrar su propio Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:

- a) Dirección General de la Policía Nacional Civil;
- b) Dirección General del Sistema Penitenciario;
- c) Dirección General de Inteligencia Civil;
- d) Dirección General del Diario de Centro América y Tipografía Nacional;
- e) Dirección General de Servicios de Seguridad Privada;
- f) Dirección General de Investigación Criminal;
- g) Registro de Personas Jurídicas;
- h) Unidad Especial Antinarcóticos;
- i) Unidad del Nuevo Modelo de Gestión Penitenciaria;
- j) Unidad Especial de Ejecución del Programa de Inversión y Modernización para el Sector Justicia;
- k) Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia; y
- l) Otras dependencias o unidades que se creen posterior a la publicación de este Protocolo.

El nombramiento lo realizará la máxima autoridad de la dependencia, e informará al Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación en torno a:

- a) La integración de cada Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y las modificaciones que sufra en cuanto a quienes lo integran;
- b) La integración de los Comités adicionales según su estructura organizativa lo requiera;
- c) Las denuncias recibidas, la conclusión y recomendación realizada en cada caso al haberse finalizado; y



- d) Las acciones de prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, cuatrimestralmente.

En el caso de aquellas dependencias que, cuenten con mecanismos previamente establecidos, como unidades, oficina u otros, específicamente para la atención de casos de denuncias de acoso de diferente tipo, no será necesario integrar otro Comité, debiendo informar por la vía oficial de esta situación al Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de este Ministerio.

### **8.3 Duración de los cargos**

La duración de los cargos de los integrantes de los Comités Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de este Ministerio y dependencias, será de dos años, que se podrá prorrogar por un período igual a discreción de la autoridad que nombra. Para el caso de integrantes que son contratados bajo otro renglón que no sea 011, aplica únicamente su año de contrato, por lo que la máxima autoridad de la dependencia deberá actualizar dicho nombramiento de forma anual.

Las personas nombradas, no deberán tener dentro de su récord de trabajo o servicio ninguna denuncia relacionada a violación de derechos humanos hacia el personal de este Ministerio o de prestación de servicios.

En caso de que uno de los miembros del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral por cualquier razón deje de ser parte del mismo, la máxima autoridad de la dependencia deberá sustituir el nombramiento e informar al Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación.

### **8.4 Funciones de los Comités Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación y sus Dependencias**



- a) Proteger los derechos de las personas involucradas, asegurando el debido proceso, la imparcialidad, objetividad, confidencialidad y respeto;
- b) Recepción de las denuncias y su debido registro;
- c) Orientar a la persona afectada para presentar la denuncia ante las autoridades correspondientes, si las conductas implican posibles hechos delictivos, así como las medidas de seguridad pertinentes;
- d) Diligencias necesarias para recopilar la información oportuna para el seguimiento de los casos;
- e) Análisis de la información recopilada para determinar las circunstancias y comprobar los hechos;
- f) Elaborar un informe de lo actuado que incluya conclusiones y recomendaciones, dirigido a la máxima autoridad correspondiente;
- g) Recibir la resolución de la máxima autoridad respecto a las sanciones y/o medidas aplicables;
- h) Informar a las partes la resolución del caso y las sanciones o medidas aplicables, instruidos por la autoridad competente;
- i) Cerrar y archivar de forma segura los expedientes conformados;
- j) Contar con un directorio de recursos internos y externos que puedan acompañarla a nivel legal o emocional; y
- k) El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación será el responsable de la revisión y actualización periódica de este Protocolo. Dicha revisión deberá llevarse a cabo anualmente o cuando las modificaciones normativas o la experiencia de su aplicación así lo requieran, garantizando su constante pertinencia y eficacia.



En caso que la máxima autoridad de este Ministerio resultare ser la persona presunta responsable, el caso será trasladado al Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de este Ministerio, si a su vez, la máxima autoridad del Ministerio de Gobernación sea la persona presunta responsable, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral deberá asesorar a la persona que denuncia para que acuda a las instancias legales correspondiente.

### **8.5 Prohibiciones**

Las prohibiciones, se refieren a las conductas o prácticas que las personas que integran el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral deben evitar para garantizar una respuesta justa, ética, imparcial y respetuosa. En ese sentido, se establecen las siguientes:

- a) Bajo ninguna circunstancia, divulgar la identidad de las partes involucradas o los detalles del caso fuera del ámbito de los Comités Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o sus Dependencias;
- b) Prejuzgar o asumir la culpabilidad o inocencia de cualquiera de las partes antes de haber concluido el caso. Dejar fuera los contextos que rodean a las personas implicadas y al hecho mismo;
- c) Participar en el conocimiento o deliberación del caso si tienen con alguna de las partes implicadas relaciones personales, familiares o laborales cercanas o ser una parte implicada (persona afectada o persona presunta responsable). En este caso, deberá excusarse y ser reemplazado por la persona suplente;
- d) Ejercer algún tipo de coerción o presión sobre la persona afectada, la persona presunta responsable o los testigos para que modifiquen sus entrevistas;



- e) Revictimizar a la persona afectada y otras personas involucradas; el proceso debe ser respetuoso y sensible, evitando causar más daño;
- f) Demorar injustificadamente el proceso, este debe realizarse en tiempo razonable (verificar los plazos establecidos), bajo ninguna circunstancia, ignorar, subestimar o desestimar una denuncia de acoso sin antes haber realizado la gestión correspondiente; y
- g) Tomar represalias contra la persona afectada o quien presentó la denuncia, testigos o cualquier otra persona involucrada en el caso.



## 9. Ruta de Actuación

- a) **Recepción de la denuncia<sup>25</sup>:** La denuncia deberá enviarse por correo electrónico a **denunciasacoso@mingob.gob.gt** para Ministerio de Gobernación o a la dirección establecida por cada una de las Dependencias. Este correo será administrado por la persona de Recursos Humanos que coordinará el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral en el Ministerio de Gobernación y sus Dependencias.
- b) **Reunión del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:** El coordinador del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se realice la denuncia, recibe la misma por correo y convoca a reunión a los integrantes del mismo, para el conocimiento del caso, estableciendo fecha para la entrevista de la persona denunciante, en un plazo no mayor a tres días posteriores a la recepción del correo. Para la entrevista, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral utilizará el instrumento propuesto en el Anexo 1.
- c) **Recepción de medios de investigación:** El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia, solicitará a la persona afectada que aporte cualquier elemento que contribuya a documentar y esclarecer los hechos, tales como mensajes, correos electrónicos, imágenes, grabaciones, videos, testimonios u otros medios pertinentes. Todos los elementos recibidos deberán registrarse de manera formal y ordenada, e incorporarse al expediente correspondiente.

Asimismo, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se realiza la denuncia, podrá requerir información adicional cuando la persona afectada haya

---

<sup>25</sup> La denuncia la puede realizar tanto personal como contratistas, así como personas usuarias de sus servicios.



iniciado un proceso de denuncia ante instancias de justicia o haya solicitado medidas de seguridad, solicitando para tal efecto copia de la documentación que respalde dichas actuaciones, la cual será incorporada al expediente para su análisis interno y para la adopción de las acciones administrativas que correspondan.

- d) **Notificación y citación a la persona presunta responsable:** El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia, escuchará la versión de los hechos denunciados por parte de la persona presunta responsable, quien podrá proporcionar los medios de defensa que considere necesarios para el caso.
- e) **Revisión de antecedentes del presunto responsable:** El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia, llevará a cabo un análisis del expediente del personal para identificar si existen informes, reportes, quejas, denuncias u otros documentos que registren antecedentes relacionados con estas conductas, así como cualquier otra información que pueda ser relevante al hecho reportado. Esto incluye mensajes escritos, correos electrónicos, llamadas de atención, entre otros.
- f) **Medidas preventivas:** Si durante el proceso de recopilación y análisis de la información para determinar la veracidad de los hechos, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia identifica que, la persona presunta responsable, ya sea por su cargo, posición o cualquier otro factor, puede incrementar la vulnerabilidad de la persona afectada, realizar directa o indirectamente acciones que pongan en riesgo su seguridad o bienestar, previo a consultarla con la parte agraviada, deberá recomendar de manera preventiva con carácter urgente, alguna de las siguientes medidas:

- Otorgamiento de permisos especiales;



- Modificación de horarios para evitar la confrontación o el contacto con la persona presunta responsable;
- Remisión para apoyo psicológico con el área de psicología de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Gobernación;
- Reubicación temporal en un espacio de trabajo distinto; y
- Cambio temporal de puesto, entre otras medidas pertinentes.

- g) **Elaboración y presentación de informe:** Finalizado el proceso de gestión de información, los miembros del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia, realizarán el análisis de los elementos encontrados, elaboran un informe a la máxima autoridad de la dependencia, el cual contendrá las conclusiones y recomendaciones para la toma de decisión.
- h) **Resolución de la máxima autoridad:** Con base en el informe presentado por el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia, la máxima autoridad de la dependencia procederá a tomar la decisión y sanciones administrativas que correspondan, establecidas en la normativa aplicable, tomando en cuenta, además, otros elementos como la gravedad, la reincidencia y otros elementos o características que tenga el acoso, así como derivar los casos que fueren necesarios a otras instancias y al Ministerio Público.
- i) **Información a las partes:** El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia informará a las partes la resolución final, en su caso las sanciones o medidas aplicables:
- Si la conclusión determina la comprobación del hecho, la máxima autoridad de la dependencia instruirá a la Dirección o unidad



competente, para que aplique los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento u otras normativas vinculantes para la notificación de las sanciones disciplinarias correspondientes a través de la jefatura inmediata responsable.

- Si en 15 días calendario a la remisión de la notificación, la sanción no ha sido aplicada, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia requerirá al inmediato superior de la jefatura responsable la aplicación de la recomendación establecida. Si esta segunda jefatura se negare a proceder, se hará del conocimiento a la máxima autoridad o al Despacho Superior que corresponda.
- j) **Cierre y archivo del caso:** Al finalizar el proceso, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia deberá, en forma segura, cerrar los expedientes conformados, el cierre del proceso se realiza ante la remisión del oficio para el cumplimiento de la recomendación y la comprobación de la aplicación de la sanción respectiva, si el hecho fue comprobado. El cierre y archivo del caso se realizará conforme a los siguientes criterios:
- Si el hecho no fue comprobado, se cierra el caso con la resolución emitida por la máxima autoridad competente, y el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia, informa a la persona denunciante y a la persona presunta responsable.
  - Todos los documentos y otros elementos generados durante la gestión del caso serán archivados en sobre cerrado, debidamente sellado y firmado por recursos humanos, con un sello de CONFIDENCIAL y resguardado por la Unidad de Recursos Humanos que corresponda.



- Solo podrá conservarse en el expediente de la persona responsable las notas correspondientes a la sanción aplicada. En el caso de la persona afectada, los permisos o documentos relacionados a los mecanismos de protección y apoyo establecidos para reparar los daños.
- k) **Seguimiento a la persona afectada:** Como parte de las acciones de protección o seguridad a la persona afectada, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia podrá dar seguimiento en un plazo no menor a 6 meses de lo que haya sido diligenciado, para reducir los efectos del hecho; si producto de este han ocurrido eventos de amenazas, vulneración de derechos o nuevos incidentes.

Para aquellas unidades o dependencias que por la especificidad del trabajo que realizan y/o el tipo de población que atienden, requieran de una ruta de actuación distinta, deberán diseñar la propuesta, informar y validar con el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación.



## 10. Atención a las Denuncias Realizadas por Terceras Personas

Para las denuncias presentadas por terceras personas, se procederá de la siguiente forma:

- a) Recepción de la denuncia;
- b) Reunión del Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia;
- c) Registro de posibles elementos de prueba;
- d) Acercamiento a la persona presunta afectada: El Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia contactará a la misma para informarle sobre la recepción de la denuncia, solicitando su consentimiento a la entrevista para continuar con la gestión del caso y se procederá a informar o asesorar a la persona sobre los derechos que la asisten, el procedimiento administrativo y la ruta según la dependencia y el protocolo;
- e) Negación de los hechos: Si la persona implicada se niega a otorgar su consentimiento y no existen indicios de que su negativa se deba a temor de represalias, despido o algún riesgo mayor, se procederá a notificarle la conclusión del caso; indicándole que en cualquier momento que sucedan hechos de acoso en su contra, puede presentar la denuncia respectiva; y
- f) Aceptación de los hechos: En caso de aceptar los hechos, el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se reciba la denuncia continuará el proceso de acuerdo a los pasos establecidos en la ruta de actuación.



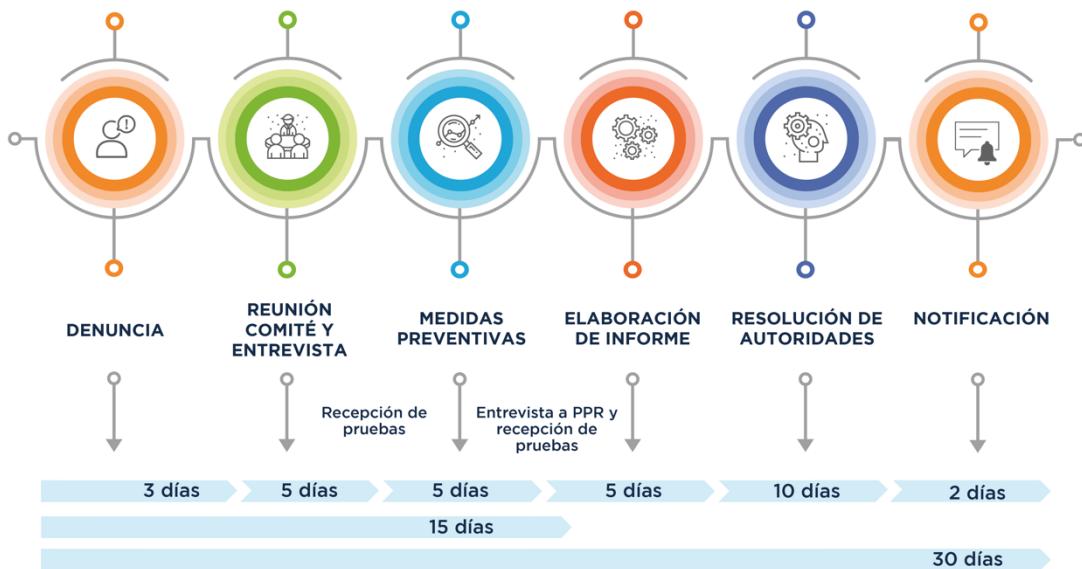
## **11. Atención a las Denuncias Realizadas por Usuarias o Usuarios**

En caso de ser una persona externa al Ministerio Gobernación o sus dependencias, quien denuncia un caso de posible acoso sexual por parte de un trabajador de la institución, debe presentar la denuncia formal ante la Dirección o Departamento de Recursos Humanos de la dependencia correspondiente.

En caso que el acoso sexual provenga de personal policial, puede presentar la denuncia al teléfono 1131 de Inspectoría General de la Dirección General de la Policía Nacional Civil. En ambos casos, se aplicará la ruta de actuación.



## 12. Plazos



**Nota:** este protocolo estará sujeto a cambios o modificaciones que ameriten, según las actualizaciones a la legislación, normas y otro tipo de instrucciones.



## 13. Bibliografía

1. Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. Código Penal. Guatemala.
2. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de Servicio Civil. Guatemala.
3. Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.
4. Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala. Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer. Guatemala.
5. Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala. Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Guatemala.
6. Acuerdo Gubernativo Número 62-2024. Código de Ética del Organismo Ejecutivo, del Presidente de la República. Guatemala.
7. Oficio Circular Número 004-2024 del Presidente de la República. Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres. Guatemala.
8. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, emitida por la Organización de las Naciones Unidas.
9. Organización Internacional del Trabajo. (2016). Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el ámbito del trabajo.
10. Protocolo contra el Acoso Laboral en Guatemala -La violencia contra las mujeres- Acoso sexual.
11. Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL). Preciado S. María de L. y Franco Ch. Sergio A. (2013). México: Universidad de Guadalajara.



## 14. Anexos

### Anexo 1

#### **Instrumento para la Primera Entrevista con el Comité Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio de Gobernación o de la Dependencia donde se recibe la denuncia**

No de registro: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha:  
\_\_\_\_\_

Nombre completo de la persona que reporta (si no fuere la persona directamente afectada):  
\_\_\_\_\_

Cargo o puesto que desempeña la persona que reporta:  
\_\_\_\_\_

Tiempo de laborar o prestar servicios dentro del Ministerio de Gobernación o Dependencia:  
\_\_\_\_\_

Dependencia del Ministerio de Gobernación a la que pertenece la persona que reporta:  
\_\_\_\_\_

Teléfono y correo electrónico de quien reporta:  
\_\_\_\_\_

Nombre completo de la persona afectada: \_\_\_\_\_



Cargo que ocupa la persona afectada: \_\_\_\_\_

Dependencia del Ministerio de Gobernación a la que pertenece la persona afectada: \_\_\_\_\_

Jefe inmediato de la persona afectada: \_\_\_\_\_

Teléfono y correo electrónico de la persona afectada: \_\_\_\_\_

Nombre del presunto responsable: \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa el presunto responsable: \_\_\_\_\_

Dependencia del Ministerio a la que pertenece el presento responsable:  
\_\_\_\_\_

Jefatura Superior Inmediata del presunto responsable: \_\_\_\_\_

Tiene relación la persona afectada con la persona presunta responsable:

Si

No

Descripción del o de los hechos ocurridos: (¿qué pasó? ¿cómo pasó? ¿cuándo pasó? ¿dónde pasó? ¿medios utilizados? Detallar otros elementos que considere importantes y la persona entrevistada narra).

---

---

---

---



Efectos provocados a la persona afectada por los hechos ocurridos:

---

---

---

---

Testigos de los hechos ocurridos:

---

---

---

Describa como ha actuado el presunto responsable, después de los hechos ocurridos:

---

**Registro de elementos que aporta:**

No.	Descripción	Fecha de entrega	Forma de entrega
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



Observaciones:

---

---

---

---

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBE:

---