



SECRETARÍA GENERAL
DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C. A.

SECRETARÍA GENERAL DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Registro de Nombramientos
Libro: P-14 Folio: 018 Casilla: 14
Fecha de Ingreso: 27-11-2024

ACUERDO INTERNO No. 14-2024

Guatemala, 27 de noviembre de 2024

EL SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, regula el trabajo como un derecho inherente a la persona y una obligación social. En consecuencia, el Estado y la sociedad están obligados a adoptar disposiciones y medidas necesarias para garantizar la existencia de ambientes laborales que sean seguros, dignos y respetuosos de los derechos fundamentales de las personas. Así mismo, deben promover la protección de la dignidad humana y el bien común, asegurando el ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones que resguarden la integridad de los trabajadores y prevengan, sancionen y erradiquen toda forma de violencia o conducta que vulnere la dignidad humana y afecte su desarrollo personal, económico o social.

CONSIDERANDO

Que el Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, establece que el fin supremo del Estado es el bien común y las funciones del Organismo Ejecutivo han de ejercitarse en orden a su consecución y con arreglo a los principios de solidaridad, subsidiariedad, transparencia, probidad, eficacia, eficiencia, descentralización y participación ciudadana. En este marco, es necesario garantizar que las personas puedan desarrollarse en entornos laborales libres de acoso, violencia y discriminación, incluyendo la violencia sexual. La protección de este derecho humano exige del Estado la aplicación de mecanismos que erradiquen cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

POR TANTO

Con fundamento en el artículo 9 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo y en el ejercicio de la atribución que confiere el artículo 7 literal k) del Acuerdo Gubernativo Número 80-2020 del Presidente de la República, Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría General de la Presidencia de la República, de fecha 24 de junio de 2020.

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Aprobar el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las distintas manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Secretaría General de la Presidencia de la República".

ARTÍCULO 2. Se instruye a cada Dirección, Unidad y Área Administrativa de la Secretaría General de la Presidencia de la República a realizar la revisión de los manuales y demás normas que les sean aplicables y cuando corresponda, coordinar con la Unidad de Planificación, la actualización para garantizar la implementación efectiva del protocolo.

ARTÍCULO 3. El presente Acuerdo entra en vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE


Lic. Juan Gerardo Guerrero Garnica
SECRETARIO GENERAL
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA





PROTOCOLO

para la Prevención, Atención y
Sanción de las Distintas
Manifestaciones de Violencia,
Acoso Sexual y Acoso Laboral
en la Secretaría General de la
Presidencia de la República.

Índice

A.Presentación

B.Capítulo I

Marco Conceptual del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

C.Capítulo II

Marco Normativo Internacional en Materia de Derechos Humanos.

D.Capítulo III

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo para Prevenir y Sancionar la Violencia, el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

E.Capítulo IV

Marco Jurídico Nacional Frente al Acoso Laboral y Sexual.

F. Capítulo V

Antecedentes Institucionales:
Instrumentos Normativos de la Secretaría General de la Presidencia de la República.

G.Capítulo VI

Principios Rectores de este Protocolo.

H.Capítulo VII

Ruta de Prevención.

I. Capítulo VIII

Ruta de Denuncia.

J. Capítulo IX

Ruta de Sanción

K.Anexos

L. Referencias



Siglas

Belém Do Pará: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CORTE IDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos.

DDHH: Derechos Humanos.

INACIF: Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala.

MESECVI: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.

OEA: Organización de Estados Americanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

SEPREM: Secretaría Presidencial de la Mujer.

SGP: Secretaría General de la Presidencia de la República de Guatemala.

Capítulo I.

Marco Conceptual del Protocolo para la
Prevención, Atención y Sanción de las
Distintas Manifestaciones de Violencia,
Acoso Sexual y Acoso Laboral.



A. Acoso¹

Todos los tipos de acoso son una forma de violencia que tienen como consecuencia principal la vulneración de la dignidad de una persona, quien es la víctima. La persona que ejerce el acoso puede llegar a mantener esa conducta por un lapso de tiempo, lo cual hace que la víctima se sienta incapaz de defenderse, especialmente cuando se produce en una relación desigual de poder.

El acoso posee algunas características generales:

1. Produce un daño físico, psicológico o social en la víctima y puede adoptar distintas manifestaciones al mismo tiempo.
2. Puede ocurrir una sola vez o de manera repetida en un periodo determinado de tiempo.
3. Genera que la persona acosada se aíse y cambie su comportamiento y actitud en relación a las personas a su alrededor.
4. Puede resultar en un acoso ambiental, pues las personas que observan el acoso tienen miedo de ser víctimas si defienden a la persona acosada.

Manifestaciones del acoso

Acoso ambiental:²



Es una manifestación del acoso a nivel estructural. Es decir, son las condiciones a nivel institucional o empresarial que promueven y facilitan los distintos tipos de acoso.

Algunos factores que contribuyen al acoso ambiental son: una cultura institucional discriminatoria o violenta, una cultura institucional y estructura organizacional predominantemente vertical, ausencia de políticas públicas de prevención y protección frente al hostigamiento y acoso, la ausencia de

mecanismos de atención y rutas de denuncia para las distintas manifestaciones de acoso y un marco legal e institucional deficiente en este tema.

Cabe resaltar que esos factores culturales e institucionales son aún más perjudiciales cuando una persona acosada en un ambiente laboral ha establecido vínculos laborales con personas que abusan de su posición o jerarquía en la institución. Asimismo, el desconocimiento de sus derechos y de los mecanismos institucionales y legales para denunciar, puede provocar que la persona acosada sienta que no tiene forma de escapar de esa situación.

Acoso

discriminatorio:



Este tipo de acoso tiene como origen el desdén que tiene la persona acosadora hacia un rasgo particular que presenta la persona acosada. Este rasgo puede ser su edad, sexo, pueblo al que pertenece, religión, orientación sexual, ideología política, origen social, o incluso alguna discapacidad o condición médica.

El acoso discriminatorio puede identificarse a través de frases o expresiones que dirige la persona acosadora hacia la persona víctima de acoso o hacia un grupo de personas a su alrededor, cuando la persona acosada está cerca. Algunos ejemplos de acoso discriminatorio son las observaciones a su vestimenta, comentarios sobre el lugar donde vive o su condición social, chistes sobre su estilo de vida, entre otras.

Acoso laboral:



También conocido como *mobbing*, es una manifestación de acoso que se da específicamente en el ámbito laboral. En su definición más amplia, se refiere a un maltrato (que puede ser verbal, psicológico o moral) que se da de forma continua bajo ciertas condiciones específicas. Es importante recalcar que, aunque es más común que el acoso laboral ocurra de forma vertical, es decir de una figura de autoridad a un subordinado, también puede suceder de forma horizontal, cuando una persona de la misma jerarquía que otra ejerce acoso sobre ella.

El propósito del acoso laboral siempre es eliminar a la persona de la organización o la institución, o agredir, controlar y destruir la dignidad de la víctima a través de distintos procedimientos, tales como burlas y chistes sobre su persona, para destruir sus redes de comunicación o su reputación en el lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de acoso laboral son:

- Calumniar o esparcir rumores sobre una persona.
- Ridiculizar a una persona por su aspecto físico o su rendimiento laboral.
- Emitir mensajes represivos u ofensivos de forma verbal, ya sea por medios digitales, notas adhesivas, o algún otro medio.
- Cuestionar las decisiones de una persona de forma malintencionada.
- Dirigir miradas de desprecio hacia una persona y fomentar que otras personas le muestren desprecio.
- Maltratar verbalmente a una persona en público (gritar o amenazar).
- Ignorar o minimizar los deseos, sugerencias y necesidades de una persona.
- Negarse a asignarle una tarea a una persona, o asignarle tareas imposibles o inútiles que le impidan la realización de tareas importantes o más urgentes.
- Asignar tareas degradantes, humillantes o repetitivas a una persona, o asignarle una mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de una persona.
- Darle a una persona tareas muy inferiores o muy superiores a sus competencias.
- Prohibirle a una persona ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas o equipo que el resto de las personas sí pueden utilizar.

Acoso por razón de sexo:³



Es un tipo de acoso discriminatorio que va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, especialmente a las mujeres, pues este tipo de acoso afecta de manera desproporcionada a personas de su sexo. Esto incluye la violencia y el acoso contra las mujeres por ser mujeres.

Algunos ejemplos a mencionar son: la intimidación a mujeres embarazadas, insultos sexistas o machistas, o comentarios despectivos hacia el sexo femenino. También los chistes hacia las personas que pertenecen a la comunidad de la diversidad sexual y cualquier tipo de agresión (verbal o física) por su orientación sexual o su identidad de género.

Acoso psicológico:



Consiste en una manifestación de acoso que provoca miedo en la víctima. Es posible a través de la intimidación, sobre todo de amenazar con causar daño a algo preciado. En el caso del ámbito laboral, es común que la persona que acosa amenace con despedir a la víctima, o con entorpecer sus posibilidades de crecimiento en la institución.

El acoso psicológico también se basa en someter a una persona a maltrato psicológico o forzarla a aislarse. Como todos los tipos de acoso, se ejerce de forma sistemática y recurrente. Además, busca dañar de forma emocional atacando la autoestima de la víctima a través de críticas, infravaloración, insultos o sometimiento al abuso verbal. El acoso laboral tiene su manifestación psicológica en las burlas, chistes o rumores que se esparcen sobre una persona.

Acoso sexual:⁴



La OIT y el Comité de Expertas de la CEDAW identifican el acoso sexual como una “manifestación de la discriminación de género” y como “una forma específica de violencia contra las mujeres”. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo.

De acuerdo con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo del gobierno de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés), el acoso sexual es una forma de discriminación sexual que infringe la Ley de Derechos Civiles de dicho país. En este sentido, define acoso sexual en el contexto como:

“Avances sexuales indeseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de conducta verbal o física de naturaleza sexual. Representa un caso de acoso sexual cuando la ocurrencia o el rechazo de esta conducta afecta de forma implícita o explícita el desempeño laboral del individuo, interfiere de forma injustificada con el desempeño laboral del individuo o genera un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo”.

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.

Acoso sexual ambiental:



Derivado del acoso sexual laboral, el acoso sexual ambiental son las condiciones institucionales que provocan un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora, o el trabajador. Este tipo de acoso posee un sujeto activo, que es la persona acosadora, quien a través de requerimientos físicos, verbales o gestuales de carácter libidinoso, hace sentir al sujeto pasivo (que es la persona acosada) que su integridad física corre peligro.

Y, aunque existe la posibilidad de que la persona que ocupa un nivel directivo sea el sujeto activo, en este tipo de acoso los sujetos activos comúnmente son los compañeros de trabajo del mismo rango. Es importante recordar que *“las conductas físicas, verbales o gestuales de connotación sexual, por sí solas, pueden generar en la/el trabajador un miedo que impida la prestación laboral en un ambiente exento de hostilidad e intimidación”*.⁵

Se deben considerar graves las conductas de acoso sexual ambiental que interfieran en la prestación laboral del sujeto pasivo, o que generen la disminución del rendimiento medible de la o el trabajador, o incluso su absentismo.

A continuación se presenta un cuadro comparativo entre acoso sexual y acoso laboral, realizado por Morales para el Organismo Judicial:⁶

 Acoso sexual	 Acoso laboral
• Vulnera la libertad sexual. • Se comete mayoritariamente contra las mujeres. • Generalmente la parte acosadora es un hombre.	• Vulnera el derecho al trabajo. • Las víctimas pueden ser mujeres y hombres. • Las personas acosadoras pueden ser hombres o mujeres.

5. Secretaría de Turismo. (2015). Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral. Ciudad de México: SECTUR.

<https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Protocolo-para-Prevenir-y-Atender-el-Acoso-Sexual-y-laboral.pdf>

6. Morales, H. (2019). Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral en el Organismo Judicial. Ciudad de Guatemala: Corte Suprema de Justicia y ONU Mujeres.

https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/07/Guatemala_1583721175235_Protocolo%20Acoso%20Laboral%20y%20Sexual%20diagramado%20V2-compressed.pdf

Ciberacoso:

Es una manifestación de acoso que se da en el ámbito virtual. Se define como el hostigamiento y ataque a través de las distintas tecnologías de la comunicación (redes sociales, canales de comunicación abiertos, mensajes de texto, videos, fotografías, entre otros), que responde a las lógicas de los distintos tipos de acoso.

El hostigamiento en el ciberacoso se puede dar en el envío de imágenes o videos denigrantes, o incluso en la remisión de virus informáticos de forma malintencionada. También se puede identificar por la vulneración a los datos privados y personales de la persona acosada, sobre todo cuando se distribuye esa información en un tono despectivo y falso, o cuando se alteran digitalmente las fotografías de esa persona y se difunden por distintos medios digitales.

También puede consistir en la suplantación de la personalidad de una persona, entrando en su cuenta de correo electrónico o red social, para enviar o publicar material comprometedor, con el objetivo de manipular y destruir su reputación. Otros ejemplos de ciberacoso pueden ser la difamación y el cyberstalking. Este último es el acoso con envío de mensajes que pueden ser ofensivos, groseros, insultantes, o que también pueden ser intimidatorios o amenazantes.

El ciberacoso con razón de género es el acoso virtual hacia las personas de un sexo determinado. Debido al gran porcentaje de vulneración del sexo, las mujeres y las personas de la comunidad de la diversidad sexual son las que sufren más este tipo de ciberacoso. Algunos ejemplos son el envío de fotografías de carácter sexual no consensuado ni solicitado y el chantaje emocional a través de la amenaza de revelar información confidencial para poder recibir algún favor sexual o alguna fotografía de carácter sexual.

B. Agresión

La agresión está definida por la Real Academia Española como el “acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño”. En el sentido más general, una agresión es un acto intencional de violencia que tiene por objetivo vulnerar la integridad física o psicológica de una persona. Se pueden tomar como ejemplos de agresión los golpes, los insultos, los comentarios sarcásticos, los chismes, los gritos y cualquier forma de tortura.

Agresión

sexual:



El Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal, establece en su artículo 173 BIS el delito de agresión sexual y lo define como: *“Quién con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma, siempre que no constituya delito de violación será sancionado con prisión de cinco a ocho años”*.

Derechos humanos:

Naciones Unidas los define como derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.

El derecho internacional de los derechos humanos establece la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos.⁷

Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su 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.”*⁸

Relaciones de poder:

Las relaciones de poder son un concepto central en la teoría sociológica y se refieren a la manera en que el poder se distribuye y se ejerce entre diferentes actores dentro de una sociedad.

Según la teoría, esta se puede explicar desde diferentes concepciones y autores; Weber define el poder como la capacidad de un individuo o grupo para imponer su voluntad sobre otros, incluso contra su resistencia. Distingue entre poder, autoridad y dominación, siendo esta última una forma de poder legitimado por normas y leyes. Para Marx, el poder está intrínsecamente ligado a las relaciones de clase y la estructura económica. El poder es un mecanismo de dominación que la clase dominante ejerce sobre la clase trabajadora a través del control de los medios de producción.

Foucault por su parte, percibe el poder no como algo que se posee, sino como una red de relaciones que se manifiestan en todos los niveles de la sociedad. El poder se ejerce a través de discursos y prácticas que configuran la conducta de los individuos y las instituciones.

Finalmente, Bourdieu, introduce el concepto de capital (económico, cultural, social y simbólico) para explicar cómo las relaciones de poder se estructuran en diferentes campos sociales. El poder se manifiesta en la capacidad de los individuos para acumular y utilizar estos tipos de capital.⁹

En Guatemala, la normativa establece el concepto de relaciones de poder en el artículo 3 del Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, *“Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer”*, como manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra.

Relaciones desiguales

de poder:



USAID¹⁰ explica que las relaciones desiguales de poder son todas aquellas en donde existe asimetría, es decir, donde existe dominio y control de una o varias personas sobre otra u otras. Ese control se puede ejercer por medio del aspecto económico, psicológico, religioso o moral. Sus expresiones más frecuentes son la dependencia económica, la presión de pareja o la presión en una relación sexoafectiva, y la presión religiosa.

En el ámbito laboral, se puede ejemplificar una relación desigual de poder cuando un jefe presiona a un subordinado para llevar a cabo un acto con el que este último no se sienta cómodo o no valore apropiado.

Víctima:



El Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala, “Ley Orgánica del Instituto Para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito”, define a la víctima como “las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, incluidas 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 vigente. Se incluye además, en su caso, al cónyuge, a los familiares o dependientes inmediatos de la víctima directa y/o a la persona que conviva con ella en el momento de cometerse el delito, y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.”¹¹

El Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, “Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer”, lo define como la mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

10. USAID. (2019). Infografía: Poder y Delito. Ciudad de Guatemala: Ministerio público https://scontent.fgua9-2.fna.fbcdn.net/v/t1.6435-9/123347767_4060822577268402_4279831463228183213_n.jpg?_nc_cat=110&ccb=1-7&_nc_sid=0327a3&_nc_ohc=wGW_ErZNDsQ7kNvgGHBuGd&_nc_zt=23&_nc_ht=scontent.fgua9-2.fna&_nc_gid=Ai0BckCsG6MWIZo-2Hi0c9C&oh=00_AYBgSGVGKbzMaplts_QmrVrMDbBIIOf2_qFowh1yiiFVA&oe=675F08D1

11. Organismo Judicial de Guatemala. (2016). Ley Orgánica del Instituto de la Defensa Pública Penal. Ciudad de Guatemala: Organismo Judicial. http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20compilaciones/Compilacion%20Leyes%20Penales/expedientes/19_LeyOrganicaInstitutoAAVD.pdf

Victimología:



El INACIF lo define como el estudio sobre la víctima, los tipos y tratos que se deben proporcionar a la persona que sufre los efectos del delito y la lesión de alguno de los bienes jurídicos que protege la ley penal.

La victimología, en el contexto jurídico penal guatemalteco, es una disciplina jurídica de gran relevancia para analizar las circunstancias en que se cometen los hechos delictivos y evitar efectos severos como consecuencia de la victimización primaria, así como prevenir la victimización secundaria.¹²

Esto se sustenta en la existencia de disposiciones que pretenden proteger a la víctima de los efectos de la acción delictiva, tales como el Protocolo de Aplicación de Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar el “Protocolo de la Ley Contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer” y la “Guía Teórica-Conceptual y Protocolo de investigación para los delitos de violencia contra la mujer en el ámbito público y privado”.¹³

Violencia:

Violencia de género:



Se refiere a cualquier acto dañino dirigido contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Este tipo de violencia tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sociales dañinas.¹⁴

Violencia digital:



El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) define la violencia digital como *“acto de violencia perpetrado por uno o más individuos contra una persona por razón de su género, que tiene su origen en la desigualdad de género y en las normas de género y que se comete, asiste, agrava y amplifica de forma total o parcial mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones o los medios digitales”*.¹⁵

12. Ciralz Rivera, M. R. (2022). “Relevancia de los peritajes técnicos científicos aportados por el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala -INACIF- en un proceso penal por delito cometido en contra de la indemnidad sexual de una persona menor de edad”. Revista Científica Diálogo Forense, 3(6). <https://dialogoforense.inacif.gob.gt/index.php/dialogoforense/issue/view/7/12> 13. Ibidem

14. Organización de las Naciones Unidas. (2024). Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 25 de noviembre. Nueva York: ONU MUJERES. <https://www.un.org/es/observances/ending-violence-against-women-day>

15. Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2021). Documento orientativo para informar sobre violencia digital. Nueva York: UNFPA. <https://www.unfpa.org/es/resources/Documento-orientativo-para-informar-sobre-violencia-digital>

Violencia

física:



El Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, “Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer”, lo define como acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer.

Violencia

institucional:



La violencia institucional se refiere a la forma en que el poder y el control se ejercen a través de las instituciones y las normas que ellas imponen.

De acuerdo con Castells (2009), la institucionalización de la violencia es posible a través de las instituciones y de la disciplina, de esta forma el Estado establece las reglas y normas para mantener su estabilidad interna y ejercer su poder hacia afuera. Para Foucault (1999 y 2002) la disciplina funciona como dispositivo de vigilancia y control. No obstante, “las sociedades no son comunidades que comparten valores e intereses. Son estructuras contradictorias surgidas de conflictos y negociaciones entre diversos actores sociales, a menudo opuestos” (Castells, 2009, p. 38). Al respecto, “es importante destacar que el poder es relacional y la dominación es institucional” (Nateras y Martínez, 2018, p. 243).¹⁶

Violencia psicológica o emocional:



Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia psicológica se define como el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en forma de amenaza o acción, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.¹⁷

Asimismo, el Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, “Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer”, lo define como “acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer”.

Violencia sexual:



La Corte IDH, siguiendo la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en la Convención de Belém do Pará, ha considerado anteriormente que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno. En particular, la violación sexual constituye una forma paradigmática de violencia contra las mujeres cuyas consecuencias, incluso, trascienden a la persona de la víctima.¹⁸

En Guatemala, el Decreto Número 22-2008, “Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer”, lo define como “acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual”.

17. Colegio de psicólogos de Argentina. (s.f.). Violencia psicológica: definición, consecuencias y prevención. Buenos Aires: Colegio de Psicólogos. <https://colegiodepsicologossj.com.ar/definicion-de-violencia-psicologica-segun-la-oms/> 18. Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres. (2017). Dossier: Violencia de género y acceso a la justicia. Ministerio Público Fiscal de la Nación. Buenos Aires: Ministerio Público Fiscal. https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2017/08/UFEM_Dossier-1.pdf

Capítulo II.

Marco normativo internacional en
materia de Derechos Humanos.



Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁹

Guatemala es uno de los 26 países firmantes originales de la Declaración de las Naciones Unidas, el cual fue el antecedente a lo que más tarde se llamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esto representa un compromiso, desde una dimensión de la ética global, para proteger la dignidad de la vida de cada persona dentro del territorio guatemalteco. Por ello, las instituciones del Estado deben reconocer ese hecho y crear normas e instancias que reflejen ese acuerdo de respetar y promover 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”.*
- Artículo 3:** *“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.*
- Artículo 7:** *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.*
- Artículo 23:** *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.*



Convención Americana sobre Derechos Humanos²⁰

Los Estados Americanos signatarios de la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconocieron que los derechos de las personas no son otorgados por nacer en un determinado Estado, sino que la condición de la humanidad misma ya justifica una protección internacional regional para reiterar la necesidad de crear condiciones mínimas para permitir el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, así como los derechos civiles y políticos, de cada persona.

En ese sentido, el Estado de Guatemala ratificó la Convención el 3 de junio de 1993. De esta manera, se resaltan los siguientes artículos:

- Artículo 5:** Derecho a la Integridad Personal. *“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.*
- Artículo 11:** Protección de la Honra y de la Dignidad. *“Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”.*
- Artículo 24:** Igualdad ante la Ley. *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.*
- Artículo 32:** Correlación entre Deberes y Derechos. *“1. Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad”, “2. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática”.*



Convenio Sobre la Discriminación: Empleo y ocupación, 1958²¹

Ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación afirma que la discriminación de cualquier tipo constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Así, se citan los siguientes artículos:

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; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Artículo 2: “*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.*”



Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985.²²

Esta resolución, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71ª reunión, reafirma la necesidad de establecer un orden económico-social internacional que contribuya a asegurar mejores condiciones de empleo, trabajo y vida, especialmente para las mujeres en los países en vías de desarrollo.

Por lo tanto, se destacan los siguientes incisos:

“Condiciones y medio ambiente de trabajo.

4. Las medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo de todos los trabajadores deberían inspirarse en las conclusiones relativas a la acción futura en relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1984, en particular teniendo en cuenta las disposiciones relativas a la higiene, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres. Se debería prestar especial atención a:

- i) los sectores y profesiones que emplean a gran número de mujeres;
- ii) la necesidad de garantizar la correcta aplicación de las medidas adecuadas a todas las empresas interesadas;
- iii) la conveniencia de ampliar el ámbito de aplicación de tales medidas de manera que se puedan regular adecuadamente las condiciones de trabajo en los sectores o empresas que hasta el momento quedaban al margen de dicha regulación, tales como las zonas de elaboración de productos para la exportación y las zonas de libre cambio;
- iv) la necesidad de que la legislación nacional garantice que los trabajadores a tiempo parcial, temporales, estacionales, ocasionales, así como los trabajadores contractuales, los que trabajan en su casa y los que prestan servicios domésticos no estarán expuestos a discriminación alguna en lo que respecta a sus condiciones de empleo y que no aumentará la segregación en el mercado de trabajo.”

22. Conferencia Internacional del Trabajo. (1985). Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. Ginebra: OIT. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1985/85B09_348_span.pdf

“ 5. En lo que respecta a la legislación protectora:

- a) las mujeres y los hombres deberían quedar protegidos contra los riesgos inherentes a su empleo y profesión, en función del avance de los conocimientos científicos y técnicos;
- b) deberían tomarse medidas para reexaminar, a la luz de los conocimientos científicos más recientes y de la evolución tecnológica, toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres y para revisar, completar, ampliar, mantener o derogar dicha legislación, de acuerdo con las necesidades y las circunstancias propias de cada país; estas medidas habrán de estar destinadas a mejorar la calidad de la vida, y a fomentar la igualdad en el empleo entre los hombres y las mujeres;”

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



Convenio No. 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, 1989²³

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, con participación de los gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, adoptó en junio de 1989 el Convenio 169, el cual reconoce la situación de vulneración de DDHH los pueblos indígenas en América Latina. En el proceso de revisión y consulta del Convenio, entre 1987 y 1989, participaron un gran número de pueblos indígenas y tribales.

23. Organización Internacional del Trabajo. (1989). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (Edición conmemorativa, 25 años). Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/media/309766/download>

Por ello, entendiendo que la discriminación por origen étnico o racial agrava las brechas de ingreso de manera radical, el Convenio está construido sobre dos postulados fundamentales: el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias, y su derecho a participar de manera efectiva en las decisiones que le afectan. El Estado de Guatemala ratificó este Convenio el 5 de junio de 1996 y entró en vigor en el país en 1997.

Se citan de este instrumento los siguientes artículos:

Artículo 2: *“1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.”*

“2. Esta acción deberá incluir medidas:

- a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;*
- b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;*
- c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida”.*

Artículo 3: *“1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.”*

“2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio”.

Artículo 4: *“1, Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados.”*

“2. Tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos interesados”.

“3. El goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas especiales”.

Artículo 5: *“Al aplicar las disposiciones del presente Convenio:*

- a) deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente;*
- b) deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas e instituciones de esos pueblos;*
- c) deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida de trabajo”.*



Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.²⁴

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial explica que la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial establece cuatro puntos principales:

Primero, que cualquier doctrina de diferenciación o superioridad racial “es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa”. Segundo, que la discriminación racial y las políticas gubernamentales que se basan en la superioridad o en odio racial violan los derechos humanos fundamentales. Tercero, que la discriminación racial perjudica a quienes son objetos de ella y a quienes la practican. Y cuarto, que uno de los objetivos fundamentales de las Naciones Unidas es la creación de una sociedad mundial libre de segregación y discriminación racial.²⁵

Artículo 1: *“1. En la presente Convención la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”*

24. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1963). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Oficina del Alto Comisionado: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf 25. Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. (2024). Antecedentes de la Convención. Nueva York: Oficina del Alto Comisionado. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd/background-convention#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20especifica%20las%20medidas,para%20eliminar%20la%20discriminaci%C3%B3n%20racial>

Artículo 2:

“Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto:

- a) Cada Estado parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupo de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación;*
- b) Cada Estado parte se compromete a no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por cualesquiera personas u organizaciones;*
- c) Cada Estado parte tomará medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y para enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donda ya exista;*
- d) Cada Estado parte prohibirá y hará cesar por todos los medios apropiados, incluso, si lo exigieran las circunstancias, medidas legislativas, la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones;*
- e) Cada Estado parte se compromete a estimular, cuando fuere el caso, organizaciones y movimientos multirraciales integracionistas y otros medios encaminados a eliminar las barreras entre las razas, y a desalentar todo lo que tienda a fortalecer la división racial”.*



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), 1979²⁶

La CEDAW es un instrumento jurídico internacional aprobado por los Estados parte en la Asamblea General de la ONU en 1979, entrando en vigor en septiembre de 1981. El Estado de Guatemala ratificó esta Convención el 8 de julio de 1982.

El instrumento se compone de una serie de normas y obligaciones que compromete a los Estados a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer. La CEDAW se rige por tres principios: Igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.

Por lo tanto, para los fines de este protocolo se resaltan sus siguientes artículos:

“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”.*

“Artículo 2: *Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:*

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”.*

“Artículo 3: *Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.*

“Artículo 5: *Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:*

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

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

“Artículo 11: *1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*
- f) la salvaguardia de la función de reproducción.*

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

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

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



Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1992)²⁷

“Observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención

Artículo 11: *17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

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

“Recomendaciones concretas

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

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

- b) *Los Estados velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer proteja de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y dignidad. Deben proporcionarse servicios apropiados de protección y apoyo a las víctimas. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y otros funcionarios públicos a fin de lograr la aplicación efectiva de la Convención.*
- c) *Los Estados alienten la recopilación de estadísticas y la investigación acerca del alcance, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a la violencia.*
[...]
- i) *Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, incluida la indemnización.*
- j) *Los Estados incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.*
- k) *Los Estados establezcan o apoyen servicios destinados a las víctimas de violencia en el hogar, violaciones, ataques sexuales y otras formas de violencia contra la mujer, incluido el establecimiento de refugios, el empleo de trabajadores sanitarios especialmente capacitados, rehabilitación y asesoramiento”.*



Recomendación General No. 35, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 2017)²⁸

“A. Alcance

20. La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y lo privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y en otros entornos digitales. En todos esos entornos, la violencia por razón de género contra la mujer puede derivarse de los actos u omisiones de agentes estatales o no estatales, que actúan territorialmente o extraterritorialmente, incluidas las acciones militares extraterritoriales de los Estados, a título individual o como miembros de organizaciones o coaliciones internacionales o intergubernamentales, o las operaciones extraterritoriales de las empresas privadas”.

“B. Prevención

30. El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas preventivas:

- a) Adoptar y aplicar medidas legislativas y otras medidas preventivas adecuadas para abordar las causas subyacentes de la violencia por razón de género contra la mujer, en particular las actitudes patriarcales y los estereotipos, la desigualdad en la familia y el incumplimiento o la denegación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer, y promover el empoderamiento, la capacidad de acción y las opiniones de las mujeres;*
- b) Formular y aplicar medidas eficaces, con la participación activa de todas las partes interesadas, como representantes de organizaciones de mujeres y de grupos marginados de mujeres y niñas, para abordar y erradicar los estereotipos, los prejuicios, las costumbres y las prácticas establecidas en el artículo 5 de la Convención, que consienten o promueven la violencia*

28. Organización de las Naciones Unidas. (2017). Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19. Ginebra: CEDAW. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

por razón de género contra la mujer y sustentan la desigualdad estructural entre la mujer y el hombre. Tales medidas deberían incluir lo siguiente:

i) La integración de contenidos sobre la igualdad de género en los planes de estudios a todos los niveles de la enseñanza, tanto públicos como privados, desde la primera infancia, y en los programas de educación con un enfoque basado en los derechos humanos. El contenido debería centrarse en los papeles estereotipados asignados a cada género y promover los valores de la igualdad de género y la no discriminación, en particular la masculinidad no violenta, y garantizar una educación sexual integral para niñas y niños, apropiada en función de la edad, con base empírica y científicamente exacta;

ii) Programas de concienciación que promuevan una comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial, proporcionen información sobre los recursos jurídicos disponibles contra ella y fomenten la denuncia de ese tipo de violencia y la intervención de los transeúntes; aborden la estigmatización que sufren las víctimas y supervivientes de esa violencia; y desmantelen la creencia generalizada sobre la culpabilización de las víctimas por la que las mujeres son responsables de su propia seguridad y de la violencia que sufren. Los programas deberían estar dirigidos a las mujeres y los hombres en todos los niveles de la sociedad; el personal docente, sanitario, de servicios sociales y el encargado de hacer cumplir la ley y otros profesionales y organismos, en particular a nivel local, que participan en la adopción de medidas de prevención y protección; líderes tradicionales y religiosos; y autores de cualquier forma de violencia por razón de género, a fin de prevenir la reincidencia;

c) Elaborar y aplicar medidas eficaces para que los espacios públicos sean seguros y accesibles para todas las mujeres y las niñas, en particular mediante la promoción y el apoyo de medidas basadas en la comunidad con la participación de grupos de mujeres. Las medidas deberían incluir la garantía de una infraestructura física adecuada que incluya la iluminación en zonas urbanas y rurales, en particular en las escuelas y sus alrededores;”

“C. Protección

31. El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas de protección:

- a) Aprobar y aplicar medidas eficaces para proteger y ayudar a las mujeres denunciantes y a los testigos de la violencia por razón de género antes, durante y después de las acciones judiciales mediante, entre otros:*
 - i) La protección de su privacidad y seguridad, de conformidad con la recomendación general núm. 33, en particular mediante procedimientos judiciales y medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género, teniendo en consideración las garantías procesales de las víctimas y supervivientes, los testigos y los acusados;*
 - ii) La prestación de mecanismos de protección adecuados y accesibles para evitar una posible violencia o más actos de la misma, sin la condición previa de que las víctimas y supervivientes inicien acciones legales, por ejemplo mediante la eliminación de las barreras de comunicación para las víctimas con discapacidad. Los mecanismos deberían incluir la evaluación inmediata de los riesgos y la protección, compuesta por una gran variedad de medidas eficaces, y, cuando corresponda, la emisión y seguimiento de órdenes de desalojo, protección, alejamiento o seguridad de emergencia contra los presuntos autores, incluidas sanciones adecuadas en caso de incumplimiento. Las medidas de protección deberían evitar imponer una excesiva carga financiera, burocrática o personal sobre las mujeres víctimas o supervivientes. Los derechos o reclamaciones de los autores o presuntos autores durante y después de los procedimientos judiciales, en particular en lo que respecta a la propiedad, la privacidad, la custodia de los hijos, el acceso, los contactos y las visitas, deberían determinarse a la luz de los derechos humanos de las mujeres y los niños a la vida y la integridad física, sexual y psicológica y regirse por el principio del interés superior del niño;*

iii) Asegurar el acceso a asistencia financiera, gratuita o de bajo costo, asistencia jurídica de gran calidad, servicios médicos, psicosociales y de orientación, educación, vivienda de precio módico, tierras, cuidado del niño y oportunidades de capacitación y empleo para las mujeres víctimas y supervivientes y sus familiares. Los servicios de atención sanitaria deberían permitir la recuperación postraumática e incluir servicios oportunos y amplios de salud mental, sexual y reproductiva, en particular anticonceptivos de emergencia y la profilaxis contra el VIH posterior a la exposición. Los Estados deberían prestar servicios de apoyo especializados para la mujer, como, por ejemplo, líneas telefónicas de asistencia que presten atención 24 horas al día y un número suficiente de centros de crisis seguros y adecuadamente equipados, centros de apoyo y de derivación de pacientes y centros de acogida adecuados para las mujeres, sus hijos y otros familiares, según las necesidades;

iv) Proporcionar a las mujeres en instituciones, entre ellas residencias, centros de asilo y lugares de privación de libertad, medidas de protección y de apoyo en relación con la violencia por razón de género;

v) El establecimiento y la aplicación de mecanismos de remisión multisectorial apropiados para garantizar el acceso efectivo a servicios integrales para las supervivientes de dicha violencia, asegurando la plena participación y cooperación con las organizaciones no gubernamentales de mujeres;

b) Velar por que todas las acciones judiciales, medidas de protección y de apoyo y servicios para las víctimas y supervivientes respeten y fortalezcan su autonomía. Deberían ser accesibles para todas las mujeres, en especial para las afectadas por las formas interrelacionadas de discriminación, tener en cuenta las necesidades concretas de sus hijos y otros familiares a cargo⁶⁹, estar disponibles en todo el Estado parte y concederse independientemente de su condición de residentes o de su capacidad o voluntad para cooperar en las acciones judiciales contra el presunto autor⁷⁰. Los Estados también deberían respetar el principio de no devolución;”

“E. Reparaciones

33. El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas con respecto a las reparaciones:

- a) *Proporcionar reparaciones efectivas a las víctimas y supervivientes de la violencia por razón de género contra la mujer. Las reparaciones deberían incluir diversas medidas, tales como la indemnización monetaria, la prestación de servicios jurídicos, sociales y de salud, incluidos servicios de la salud sexual, reproductiva y mental para una recuperación completa, y la satisfacción y garantías de no repetición, de conformidad con la recomendación general núm. 28, la recomendación general núm. 30 y la recomendación general núm. 33. Tales reparaciones deben ser adecuadas, atribuidas con prontitud, holísticas y proporcionales a la gravedad del daño sufrido;*
- b) *Establecer fondos específicos para reparaciones o incluir asignaciones en los presupuestos de los fondos existentes, en particular en el marco de los mecanismos de justicia de transición para reparaciones a las víctimas de violencia por razón de género contra la mujer. Los Estados partes deberían aplicar sistemas de reparaciones administrativas sin perjuicio de los derechos de las víctimas y supervivientes a obtener reparaciones judiciales y diseñar programas de reparaciones transformativos que ayuden a abordar la discriminación subyacente o la situación de desventaja que causó la violación o contribuyó de manera significativa a ella, teniendo en cuenta los aspectos individuales, institucionales y estructurales. Debe darse prioridad a la capacidad de acción, los deseos, las decisiones, la seguridad, la dignidad y la integridad de las víctimas y supervivientes”.*



Observaciones finales sobre los informes periódicos 8° y 9° combinados de Guatemala (CEDAW, 2017).²⁹

“Violencia de género contra la mujer.

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

- a) La persistencia de la violencia de género contra las mujeres y las niñas en el Estado parte, en particular las tasas alarmantes y crecientes de femicidio, delitos motivados por prejuicios contra mujeres lesbianas, bisexuales y trans, y personas intersexuales, violencia doméstica y violaciones e incesto que causan embarazos forzados, y la ausencia de datos desglosados fiables y de estrategias eficaces de prevención;
- b) El escaso número de enjuiciamientos de los autores y la levedad de las penas que se les imponen, que dan lugar a la impunidad sistémica, y el hecho de que no se proporcione reparación a las víctimas;
- c) La insuficiencia de los recursos asignados a la prevención de esa violencia y a los servicios de apoyo a las víctimas, en particular albergues; d) Las denuncias de actos de violencia sexual perpetrados por personal médico y la esterilización forzada de mujeres con discapacidad, incluidas las mujeres internadas en el Hospital Nacional de Salud Mental Federico Mora;
- d) La falta de protocolos normalizados que tengan en cuenta las cuestiones de género para investigar y enjuiciar los casos de violencia de género contra las mujeres y las niñas, y la insuficiente capacidad y disponibilidad de tribunales especializados en delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer en todo el territorio.

29. Organización de las Naciones Unidas. (2017). Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala. Ginebra: CEDAW. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n17/394/11/pdf/n1739411.pdf>

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

- a) Aplique, con carácter prioritario y dentro de un plazo determinado, un plan nacional de prevención de la violencia de género contra la mujer, incluidas las mujeres indígenas, las mujeres afrodescendientes, las mujeres que viven en la pobreza, las mujeres con discapacidad, las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, y las personas intersexuales, y establezca un sistema centralizado de reunión de datos sobre la violencia de género contra la mujer, desglosados por edad y relación entre la víctima y el autor;
- b) Garantice que todos los delitos cometidos contra las mujeres y las niñas, en particular los femicidios, sean investigados por la policía, que los autores sean enjuiciados y debidamente castigados, y que las víctimas reciban una reparación adecuada;
- c) Asigne recursos suficientes para garantizar que los albergues para las mujeres víctimas de la violencia de género estén funcionando plenamente en todo el Estado parte y garantice que esas mujeres tengan acceso a tratamiento médico, asesoramiento psicológico, asistencia jurídica y otros servicios de apoyo;
- d) Garantice que todos los casos de violencia sexual y de esterilización forzada cometidos contra mujeres y niñas con discapacidad sean debidamente investigados, que los autores de esos actos sean enjuiciados y debidamente sancionados, y que todos los procedimientos médicos se lleven a cabo únicamente con el consentimiento libre e informado de las personas interesadas, de conformidad con las normas internacionales;
- e) Asigne recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para fortalecer y ampliar la cobertura geográfica de los tribunales especializados en delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, armonice las diferentes leyes y reglamentaciones relativas a la violencia de género contra la mujer, mejore la coordinación entre las diferentes instituciones encargadas de su aplicación y apruebe el uso del Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio) para velar por que se realicen investigaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género y se enjuicien todos los casos de violencia de género contra las mujeres y las niñas”.

“Empleo

34. El Comité reitera su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debida a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de las mujeres en las ocupaciones peor remuneradas, en particular en el trabajo informal, como en el servicio doméstico. También le preocupa la persistencia del trabajo infantil y la escasa información sobre las estrategias para su erradicación. El Comité observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo y está preocupado por las prácticas discriminatorias e ilegales, como las pruebas de detección del VIH/SIDA y el embarazo durante los procesos de selección para obtener un empleo.

35. El Comité recomienda al Estado parte que elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo y que:

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



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer: Bélem Do Pará.³⁰

La Convención Bélem do Pará, adoptado en Brasil en 1994, es el primer instrumento en el mundo que reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos. Así, este tratado internacional busca eliminar la violencia contra las mujeres en América Latina, siendo firmado por 32 países de la Organización de los Estados Americanos (OEA). El Estado de Guatemala ratificó esta Convención el 4 de junio de 1996.

Para los efectos de este protocolo, se destacan los siguientes puntos del documento:

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

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

- a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;*
- b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*
- c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”.*

30. Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). Washington, D.C.: MESECVI. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

- “Artículo 3:** *Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.*
- “Artículo 4:** *Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: a. el derecho a que se respete su vida; b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales; d. el derecho a no ser sometida a torturas; e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; h. el derecho a libertad de asociación; i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley. y j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”.*
- “Artículo 5:** *Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos”.*
- “Artículo 6:** *El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.*

- “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:*
- a) abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*
 - b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*
 - c) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;*
 - d) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*
 - e) tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;*
 - f) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;*
 - g) establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y*
 - h) adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención”.*

Capítulo III.

Instrumentos de la Organización
Internacional del Trabajo para prevenir y
sancionar la violencia, el acoso laboral y
el acoso sexual en el ámbito laboral



Campaña de OIT: “Trabajo decente”.

Basándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la OIT elaboró un programa que se centra en cuatro pilares: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social. De esta manera, la igualdad de género se estableció como un objetivo transversal en todos los pilares.

La campaña de *“trabajo decente”*, iniciada en septiembre del 2015, define al trabajo decente como un espacio en donde todas las personas puedan cumplir sus aspiraciones durante su vida laboral: *“Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*.³¹



Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.³²

El MESECVI es el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará a cargo del seguimiento a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Se trata de una metodología de evaluación sistemática y permanente, que tiene como objetivo actuar con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres. De esta manera, el MESECVI analiza los avances en la implementación de la Convención por los Estados parte.

Por lo tanto, del Segundo Informe de Seguimiento se resaltan los siguientes puntos para su aplicación en este protocolo:

“51. En ese sentido, el CEVI ha venido sosteniendo que la mediación o conciliación opera frecuentemente en contra de las mujeres que son víctimas de violencia porque no existen condiciones de igualdad para participar en una negociación equitativa y llegar a un acuerdo justo. En estos casos, es frecuente que exista temor fundado de las víctimas y coerción por parte del agresor, o “presiones familiares o de la comunidad para que la mujer acepte un proceso de conciliación”.

“60. El Comité insiste en que la mediación o conciliación, así como el principio de oportunidad, se prohíban completamente en estos casos dado que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y no se trata de un delito menor, para lo que fueron desarrollados estos procedimientos.

La prohibición de la mediación debe ir acompañada de cambios institucionales y político-culturales para que las mujeres que acudan ante las instancias de justicia no se vean presionadas, en la práctica, por las y los operadores de justicia, quienes pueden tener incentivos para aplicar cualquier medida que profundice la impunidad en estos casos con el fin de despresurizar el sistema de justicia, en perjuicio de las mujeres en situación de violencia”.

“61. La mediación o conciliación en los casos de violencia familiar contra las mujeres refleja una tolerancia del Estado hacia esta violencia y puede fomentar su perpetuación, así como la prioridad que todavía asigna el Estado a la preservación de la unidad familiar en detrimento de las mujeres como sujetos de derechos humanos”.

“88. La Organización Internacional de Trabajo califica al acoso sexual como la forma más común de discriminación por género en el trabajo y la define como: “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional”.

“95. Por todo lo anterior, el Comité de Expertas/os reitera su recomendación de armonizar la legislación interna sobre acoso sexual cubriendo como mínimo los ámbitos laborales, educativos y de salud que se establecen en la Convención de Belém do Pará, así como la eliminación de cualquier disposición o práctica que revictimice a las afectadas u obstaculice sus intentos de obtener sanción para los responsables y una reparación adecuada. Igualmente, el CEVI alienta a los Estados a llevar registros sobre la aplicación de esta normativa”.



Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (No. 190).³³

El Convenio 190 de la OIT (C190) 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” (OIT, 2019). Si bien no ha sido ratificado por Guatemala, aporta conceptos en materia de una vida libre de violencia.

Así, en su artículo 1 define la violencia y acoso en el mundo de trabajo como “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”. Además, la violencia y acoso por razón de género los conceptualiza como actos 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”.

Para los usos de este protocolo, se utilizarán como referencia los siguientes artículos del convenio:

Artículo 3: *Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:*

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso,*
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas”.*

33. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019. Ginebra: OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

Artículo 9: *Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:*

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.*

Artículo 10: *Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:*

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:*

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;*
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;*
 - iii) juzgados o tribunales;*
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y*
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;*
-
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;*
 - d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;*
 - e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;*
 - f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;*
 - g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y*

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación”.

Capítulo IV.

Marco jurídico nacional frente al
acoso laboral y sexual.



Constitución Política de la República de Guatemala

“Artículo 4: Principio de igualdad:

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, 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 una conducta fraterna entre sí”.

“Artículo 44: 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”.

“Artículo 101: Derecho al trabajo:

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

“Artículo 102: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo:

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

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;*
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;*
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;*
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. Este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;*
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;*
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;*
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;*
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;*
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;*

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 requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

m) Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- ñ) *Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;*
- o) *Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.*
- p) *Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;*
Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- q) *Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.*

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;*
 - s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y*
 - 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 o condiciones.*
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.*

“Artículo 103: Tutelaridad de las leyes de trabajo:

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará específicamente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

“Artículo 107: Trabajadores del Estado.

Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”.

“Artículo 108: Régimen de los trabajadores del Estado:

Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”.



Decreto 17-73 del Congreso de la República, Código Penal

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

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

La pena se agravará en una tercera parte:

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



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

“Artículo 14 bis.

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

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”.

“Artículo 61: *Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:*

[...] c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;”

“Artículo 63: *Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:*

[...] d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;”



Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas³⁴

“Acuerdo II: Lucha contra la discriminación.”

A.LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LEGAL Y DE HECHO

- a) Para superar la discriminación histórica hacia los pueblos indígenas, se requiere el concurso de todos los ciudadanos en la transformación de mentalidades, actitudes y comportamientos. Dicha transformación comienza por un reconocimiento claro por todos los guatemaltecos de la realidad de la discriminación racial, así como de la imperiosa necesidad de superarla para lograr una verdadera convivencia pacífica.*
- b) Por su parte, con miras a erradicar la discriminación en contra de los pueblos indígenas, el Gobierno tomará las siguientes medidas:*
 - I) promover ante el Congreso de la República la tipificación de la discriminación étnica como delito;*
 - II) promover la revisión ante el Congreso de la República de la legislación vigente para derogar toda ley y disposición que pueda tener implicación discriminatoria hacia los pueblos indígenas;*
 - III) divulgar ampliamente los derechos de los pueblos indígenas por la vía de la educación, de los medios de comunicación y otras instancias; y*
 - IV) promover la defensa eficaz de dichos derechos. Con este fin, promover la creación de defensorías indígenas y la instalación de bufetes populares de asistencia jurídica gratuita para personas de bajos recursos económicos en las*

34. Organización de las Naciones Unidas. (2020). Guatemala. Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas. Ciudad de Guatemala: Academia de Lenguas Mayas de Guatemala. <https://www.almg.org.gt/wp-content/uploads/2020/05/j-Acuerdo-Sobre-Identidad.pdf>

municipalidades donde predominan las comunidades indígenas. Asimismo, se insta a la Procuraduría de los Derechos Humanos y a las demás organizaciones de defensa de los derechos humanos a que presten una atención especial a la defensa de los derechos de los pueblos maya, garífuna y xinca.

B. DERECHOS DE LA MUJER INDÍGENA

Se reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación. El Gobierno se compromete a tomar las siguientes medidas:

I) promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito y considere como un agravante en la definición de la sanción de los delitos sexuales el que haya sido cometido contra mujer indígena;

II) crear una Defensoría de la Mujer Indígena, con su participación, que incluya servicios de asesoría jurídica y servicio social; y

III) promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Se insta a los medios de comunicación y organizaciones de promoción de los derechos humanos a cooperar en el logro de los objetivos del presente literal”.



Decreto 7-99 del Congreso de la República, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

“Artículo 3 **Discriminación contra la mujer**

Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en 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 la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

“Artículo 4 **Violencia contra la mujer**

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

“Artículo 12 **Mecanismos mínimos en la esfera del trabajo**

El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres

- a) Elección libre de empleo.*
- b) Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.*

- c) *Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.
Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.*
- d) *Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general, enfatizando su acceso a empleos no tradicionales para mejorar su nivel de ingresos.*
- e) *Inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.*
- f) *No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.*
- g) *Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo”.*

“Artículo 17 **Ámbitos y sujetos activos**

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

“Artículo 18 **Medidas específicas**

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

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

- b) *Promoverá mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en todas aquellas instancias de representación paritaria a nivel nacional, regional o local, especialmente en los Consejos de Desarrollo, y en comisiones establecidas por ley, temporales o permanentes.*
- c) *Promoverá medidas jurídicas para que en las organizaciones e instituciones públicas y sociales y en todos los niveles de decisión y de ejecución. exista representación de las mujeres, incluyendo mujeres mayas, garífunas y xincas.*
- d) *Respetará, impulsará, apoyará y legalizará las organizaciones de mujeres del campo y la ciudad”.*



Decreto 22-2008 del Congreso de la República, Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer

“Artículo 1 Objeto y fin de la ley

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

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

“Artículo 2 **Aplicabilidad**

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

“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 restablecer una relación de pareja o de intimidación 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 intimidación o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa.*
- c) Como resultado de ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo.*
- d) En menosprecio del cuerpo de la víctima para satisfacción de instintos sexuales, o cometiendo actos de mutilación genital.*
- e) Por misoginia.*

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

“Artículo 12 **Responsabilidad del Estado**

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

“Artículo 13 **Derechos de la víctima**

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

- a) Acceso a la información.*
- b) Asistencia integral.*

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



Decreto 9-2009 del Congreso de la República, Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas

“Artículo 7 **Prevención**

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

“Artículo 8 **Protección**

Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente para garantizar a la víctima el acceso a medidas administrativas o judiciales que eviten la continuidad de la amenaza, restricción o violación de sus derechos, así como la restitución y reparación de los mismos.

Las autoridades competentes, bajo su propia responsabilidad, deben iniciar de oficio los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar la protección de la víctima”.

“Artículo 9 **Atención**

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

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 la víctima”

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”.



Decreto 1748 del Congreso de la República, Ley de Servicio Civil

“Artículo 3 **Principios**

Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

- 1) *Todos los ciudadanos Guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, sí reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.*

- 2) *Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motiva 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.*
- 3) *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.*
- 4) *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.*
- 5) *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.*
- 6) *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. Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.*
- 2) 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.*
- 3) 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.*
- 4) 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.*
- 5) 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.*
- 6) Asistir con puntualidad a sus labores.*
- 7) Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones”*

“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”.*

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

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

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”.



Decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo

“Artículo 4 Principios que rigen la función administrativa

El fin supremo del Estado es el bien común y las funciones del Organismo Ejecutivo han de ejercitarse en orden a su consecución y con arreglo a los principios de solidaridad, subsidiariedad, transparencia, probidad, eficacia, eficiencia, descentralización y participación ciudadana”.



Acuerdo Gubernativo No. 62-2024 del 19 de abril de 2024, Código de Ética del Organismo Ejecutivo

“Artículo 4 Decálogo de principios éticos

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

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

“Artículo 15 **Decálogo de principios éticos**

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:

- a) Cumplir con la mayor diligencia el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o el cumplimiento del contrato, según corresponda.*
- b) Actuar con puntualidad y con el debido esmero en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.*
- c) Abstenerse de actos u omisiones que causen mal funcionamiento o demora en el cumplimiento de las funciones de la institución.*
- d) Resguardar con el debido cuidado y diligencia la información o documentación que tenga a su disposición o le haya sido suministrada en virtual del ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o derivado del cumplimiento del contrato; así como abstenerse de hacer un mal uso de esta.*
- e) Guardar reserva de la información catalogada como confidencial, según la normativa legal vigente, que se haya obtenido en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.*
- f) Mostrar buena conducta frente a terceros en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.*
- g) Actuar con total imparcialidad en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.*

- h) Destinar los recursos públicos exclusivamente para el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o para el cumplimiento del contrato, debiéndose abstener de abusar o utilizar los mismos para beneficio propio o de terceros.*
- i) Actuar con decoro en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato.*
- j) Evitar,[sic] actuaciones que razonablemente puedan dar la impresión que sus relaciones de tipo social, familiar, de negocios o de cualquier otra índole, influyen en alguna forma en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato; así como,[sic] acciones que pretendan la obtención de beneficios adicionales a los dispuestos en la normativa legal vigente, dádiva, favor, presente, ventaja, recompensa, compensación o retribución de cualquier tipo para sí, su cónyuge, conviviente o parientes dentro de los grados de ley.*
- k) Rechazar cualquier tipo de presión, indicación o solicitud dirigida a influir indebidamente o al margen de la normativa legal vigente, en cuanto al tiempo y forma del desempeño del cargo, función, designación o nombramiento, o del cumplimiento del contrato.*
- l) Utilizar los vehículos oficiales o propiedad de alguna institución del Organismo Ejecutivo exclusivamente para el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o para el cumplimiento del contrato. Se exceptúan los casos por motivos de seguridad que se encuentren justificados, cuenten con el análisis de riesgos respectivo y la debida autorización del Ministerio de Gobernación.*

- m) Participar en actividades que sean propias del ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o para el cumplimiento del contrato, evitando cualquier tipo de intervención en actividades de tipo electoral o que por tales actos se afecte la imagen de imparcialidad y neutralidad del Organismo Ejecutivo. De lo anterior se exceptúa lo atinente al ejercicio del sufragio.*
- n) Utilizar el cargo, función, designación o nombramiento, o su vinculación contractual con el Organismo Ejecutivo para los fines de carácter público; evitando cualquier tipo de influencia indebida sobre otro servidor público, contratista o persona vinculada de dicho organismo, u otra entidad gubernamental, así como, el fomento del éxito de sus negocios privados o para su beneficio personal, de sus familiares y/o amigos.*
- o) Respetar la integridad física, psicológica, sexual y moral de las personas con las que se tiene relación en el ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o en el cumplimiento del contrato, garantizando el libre ejercicio de sus derechos humanos.”*

“Artículo 18 Disposiciones internas

Los órganos del Organismo Ejecutivo deberán emitir las disposiciones que permitan exclusivamente la incorporación de los principios y obligaciones éticas desarrolladas en este Acuerdo Gubernativo.”



Acuerdo Interno No. 7-2024 de la Secretaría General de la Presidencia: Código de Ética.

“Artículo 3: Principios Éticos”

Se establecen los parámetros mínimos que deben orientar la actuación de las y los servidores públicos de la Secretaría General de la Presidencia de la República, los cuales se describen a continuación:

- a) Legalidad.** *Actuar con estricto apego a la Constitución Política de la República de Guatemala; a los Convenios y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados por Guatemala y las leyes ordinarias del país.*
- b) Transparencia.** *Facilitar a la población el acceso a la información sobre los actos, procedimientos, pronunciamientos y resoluciones de la institución, con apego a lo dispuesto en el Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Acceso a la Información Pública u otras normas aplicables.*
- c) Primacía del bien común.** *El interés social debe prevalecer sobre el interés particular, favoreciendo el progreso de la sociedad.*
- d) Responsabilidad.** *Actuar en el marco de la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y herramientas que se encuentren a su disposición para el desarrollo de sus funciones.*

- e) **Vocación de servicio.** *Desarrollar sus funciones o la prestación de los servicios de manera comprometida con los fines y valores de la institución, reflejando una actitud respetuosa, solidaria, cortés, empática, tolerante, educada y paciente con las y los usuarios y sus integrantes.*
- f) **Pertinencia cultural.** *Incorporar un enfoque intercultural en el desarrollo y en la prestación de los servicios, lo que abarca considerar las características culturales particulares de las poblaciones maya, xinka y garífuna.*
- g) **No discriminación.** *Garantizar el derecho de toda persona a ser tratada de forma igualitaria, equitativa sin distinción, exclusión ni restricción alguna.*
- h) **Prudencia.** *Actuar con cautela y moderación, teniendo como base el fin supremo del Estado y absteniéndose en todo momento de generar daño o afectación a la institución.”*

“Artículo 4: Obligaciones Éticas

Se establecen como obligaciones éticas de la Secretaría General de la Presidencia de la República, las siguientes:

- a) *Cumplir con la mayor diligencia el cargo, función, designación, nombramiento o contrato, en el caso de las personas que prestan sus servicios a esta institución.*
- b) *Actuar con puntualidad y con el debido esmero en el cumplimiento de sus funciones.*
- c) *Abstenerse de actos u omisiones que causen mal funcionamiento o demora en el cumplimiento de las funciones de la institución.*
- d) *Resguardar con el debido cuidado y diligencia la información o documentación que tenga a su disposición o le haya sido suministrada, en virtud del ejercicio del cargo para el que fue nombrado o contratado.*
- e) *Evitar comportamientos que puedan afectar la imagen institucional y/o personal, así como el desempeño de sus actividades laborales, guardando siempre el decoro debido.*

- f) Actuar con rectitud, imparcialidad y respeto a las personas con las que se tenga relación, trátase del público en general o de otros servidores públicos.*
- g) Administrar eficientemente los recursos físicos, materiales, tecnológicos y los que tenga a disposición para realizar sus actividades laborales.*
- h) Evitar actuaciones que pretendan la obtención de beneficios adicionales a los dispuestos en la normativa legal vigente, como dádivas, favores, presentes, ventajas, recompensas, compensaciones o retribuciones de cualquier tipo para sí, su cónyuge, conviviente o parientes dentro de los grados de ley.*
- i) Rechazar cualquier tipo de presión, indicación o solicitud dirigida a influir indebidamente o al margen de la normativa legal vigente.*
- j) Utilizar los vehículos propiedad de la Secretaría General de la Presidencia de la República, exclusivamente en el ejercicio del cargo y cumplimiento de los objetivos de la institución.*
- k) Participar en actividades que sean propias del ejercicio del cargo, evitando cualquier tipo de intervención en actividades de tipo electoral; se exceptúa lo atinente al ejercicio del sufragio.*
- l) Actuar con total honradez e integridad en el ejercicio de sus funciones, evitando cualquier tipo de influencia indebida sobre otro servidor público, contratista o persona vinculada a la Secretaría General de la Presidencia de la República u otra institución pública, así como evitar el fomento del éxito de sus negocios privados o para beneficio personal, de familiares y/o amigos, utilizando el empleo público que ejerce para ese fin.*

m) Respetar la integridad física, psicológica, sexual y moral de las personas con las que se tiene relación en el ejercicio del cargo, función, designación, nombramiento o en el cumplimiento del contrato, garantizando el libre ejercicio de sus Derechos Humanos y respeto a su dignidad personal.”

“Artículo 5: Responsabilidades

Las y los funcionarios y servidores públicos de la Secretaría General de la Presidencia de la República que contravengan lo dispuesto en el artículo 4 del presente Acuerdo, estarán sujetas y sujetos a las responsabilidades y procedimientos que disponga la institución, observando la normativa específica de carácter legal, gubernativa y contractual o de otro tipo aplicable a esta Secretaría.”

Capítulo V.

Principios rectores de este protocolo

Este protocolo se rige por los siguientes principios,³⁵ por lo que todos los procedimientos administrativos de prevención, atención y sanción contenidos en el documento deben estar atravesados por estas líneas de acción:

Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene derecho a un lugar de trabajo sano y seguro, en donde no se violenta su dignidad de ninguna forma, especialmente por medio de actos de violencia laboral. Este principio vela por un entorno laboral en donde se preserve la salud física y mental de la persona trabajadora, para que se estimule su desarrollo, desempeño personal y profesional.

Autonomía

Las personas involucradas en un proceso de denuncia siempre tienen el derecho a ser consultadas y consideradas en cualquier decisión que las involucre. No se pueden ni deben tomar decisiones de procedimientos administrativos sin su conocimiento.

Celeridad

Todos los casos identificados deben ser atendidos con la debida atención y prioridad, tomando en cuenta que son los derechos y la integridad de una persona los que están siendo afectados. El procedimiento administrativo debe llevarse a cabo de manera pronta y oportuna.

Confidencialidad

La institución debe proteger la privacidad y la identidad de las personas víctimas, teniendo sumo cuidado con la información que se recopila para cada caso identificado y cada denuncia presentada. La persona víctima tiene derecho a permanecer en el anonimato.

Debida diligencia

Se debe analizar detenidamente cada caso identificado, para poder identificar la ruta más adecuada para no vulnerar los derechos de las víctimas. De esta forma, se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas bajo los lineamientos de este protocolo.

Dignidad y defensa de la persona

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser protegidas contra cualquier manifestación de violencia laboral. Se debe tomar la protección de la dignidad de la persona como punto principal en cada decisión que se tome, por lo que este principio está estrechamente relacionado con el principio de confidencialidad.

Igualdad de oportunidades

Debe existir acceso igualitario a los recursos que este protocolo ofrece a todas las personas trabajadoras de la institución. Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto e igualdad en su ámbito de trabajo.

Interés superior del niño

Este principio debe ser aplicado en los casos en los que una persona menor de 18 años se vea involucrada, ya sea porque es usuario de la institución, o es hijo o hija de la víctima, o porque es un adolescente trabajador o practicante. Cuando ocurra de esta forma, el caso debe ser considerado con especial atención, presentando la denuncia donde corresponda, acelerando los procesos que permitan garantizar y restituir el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

No revictimización

No se debe exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso denunciado. De la misma forma, se deben evitar acciones -como preguntas morbosas-, que culpabilizan a la persona u omisiones -como ignorar o minimizar su denuncia-, que puedan lesionar la integridad física o psicológica de la víctima.

No discriminación

Se debe considerar la misma importancia y seguimiento a los casos de toda persona víctima, sin importar su sexo, edad, pueblo al que pertenece, orientación sexual, alguna discapacidad, u otra condición que la diferencie.

Respeto a la identidad cultural

Se debe reconocer, en todo momento, el derecho de la víctima de conservar su ideología cultural y a regirse por sus principios.

Restitución del ejercicio de derechos

La institución debe garantizar la restitución de los derechos humanos que se vieron vulnerados o amenazados a raíz del caso denunciado.

Prohibición de represalias³⁶

Este principio se refiere a 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.

Interpretación más favorable³⁷

Todas las normas y políticas internas de prevención y atención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de las mujeres afectadas. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se deberá optar siempre por aquella que otorgue mayor amparo a la víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad.



Capítulo VI.

Ruta de prevención

Este protocolo tiene como objetivo general la eliminación de todos los tipos de violencia, incluyendo el hostigamiento laboral y cualquier manifestación de acoso, con énfasis en la violencia por razón de género y el acoso sexual en la Secretaría General de la Presidencia de la República. Para ello, es de vital importancia abordar esta problemática desde sus primeras manifestaciones.

Por lo tanto, se presenta una ruta de prevención que contiene cinco ejes temáticos:

Vida libre de violencia:



Este eje se refiere a la capacitación continua del personal que labora en la institución en materia de DDHH y prevención de la violencia. Consiste en un proceso permanente de difusión de contenidos, redactados en un lenguaje accesible y fácil de entender, que incluye definiciones sobre violencia, acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo. También conlleva el compromiso de difundir

- a. el presente protocolo y;
- b. la lista del personal que integra el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual con sus respectivos puestos.

Las campañas realizadas a través de este eje deben evitar la victimización y revictimización de las personas que ya hayan presentado alguna denuncia, así como el uso de estereotipos e imágenes con connotaciones sexistas.

Prevención primaria:



Denominado “*sensibilizar para actuar*”, este eje tiene como objetivo elaborar, coordinar y ejecutar procesos de formación para todo el personal de la SGP. La prevención primaria se refiere a la sensibilización de la población en general sobre todas las formas de violencia y acoso y, en este caso, se aplica al ámbito del trabajo, abordando la temática de manera transversal integrando las perspectivas de seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, la perspectiva de género y de derechos humanos y el marco regulatorio tanto nacional como internacional. Estos procesos de formación se deben llevar a cabo por lo menos tres veces al año en horario laboral, para asegurar que todo el personal de la institución tenga información actualizada de manera oportuna.

Prevención secundaria:



Denominado “*espacios seguros*”, este eje tiene como objetivo proveer capacitaciones específicas para las personas y grupos en situación de mayor vulnerabilidad dentro de la SGP.

Para realizar estas capacitaciones, primero se debe establecer:

- a. el grupo objetivo de la capacitación;
- b. la necesidad del grupo objetivo;
- c. temas a abordar;
- d. agenda de la capacitación y;
- e. fecha, hora y lugar.

Coordinación

interinstitucional:



Este eje surge a partir de la comprensión de las soluciones integrales y estructurales al problema de la violencia y la violencia por razón de género. Por esta razón, el propósito de la coordinación interinstitucional es brindar herramientas de acompañamiento y rutas legales de denuncia para las personas que, como consecuencia de las capacitaciones, sospechen que están viviendo situaciones de violencia. La coordinación interinstitucional siempre debe estar guiada por el principio de autonomía, por lo que no se puede obligar a ninguna persona a acudir a alguna institución o a iniciar un proceso legal.

Estadística:



Bajo el artículo 8 de Belém do Pará, literal h, este eje es un compromiso por garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer. Asimismo, este eje permite formular y aplicar los cambios que sean necesarios en este protocolo para mejorar las rutas de atención y denuncia de los distintos tipos de violencia.

Eje temático: Vida libre de violencia

- El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Secretaría General de la Presidencia de la República debe ser difundido entre todo el personal, sin excepción. Cada vez que una persona ingrese a laborar en la institución, debe recibir una copia del protocolo, ya sea de manera física o electrónica. Además, el protocolo debe ser enviado de manera electrónica a todo el personal de la SGP por lo menos dos veces al año.
- Una campaña de vida libre de violencia coordinada por la Unidad de Género para dar a conocer al personal sobre la prevención y la atención de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Dirección o Unidad responsable:

Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Género.

Eje temático: Prevención primaria: “Sensibilizar para actuar”

- Tres procesos de formación anuales para todo el personal de la SGP. Pueden planificarse en formato de charlas, foros, seminarios, talleres o capacitaciones. La agenda y el contenido de cada proceso de formación debe ser revisado y aprobado por la Unidad de Género. Deben estar enfocados en los siguientes temas, aunque pueden incluirse otros que complementen la formación del personal:
 - Seguridad y salud en el trabajo.
 - Igualdad y no discriminación.
 - Perspectiva de género y Derechos Humanos.
 - Marco regulatorio nacional e internacional en materia de prevención de todas las formas de violencia.

Dirección o Unidad responsable:

Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Género.

Eje temático: Prevención secundaria: “Espacios seguros”

- Creación de espacios seguros para grupos de mujeres jóvenes, en donde reciban material de empoderamiento y se les permita expresar sus necesidades en el entorno laboral, así como sus preocupaciones y deseos. Se debe crear un acta al finalizar el espacio, en donde se deben registrar las solicitudes y preocupaciones del grupo objetivo. El acta no debe llevar los nombres de las personas que participaron en el espacio, a menos que den su consentimiento para ello.
- Creación de espacios seguros para grupos de personas con discapacidad, en donde se les brinde seguimiento en cuanto a las condiciones de salud ocupacional y se les permita expresar sus necesidades en el entorno laboral, así como sus preocupaciones y deseos. Se debe crear un acta al finalizar el espacio, en donde se deben registrar las solicitudes y preocupaciones del grupo objetivo. El acta no debe llevar los nombres de las personas que participaron en el espacio, a menos que den su consentimiento para ello.
- Creación de espacios seguros para cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad de la SGP, atendiendo sus necesidades específicas, siguiendo los mismos procedimientos para levantar un acta al finalizar el espacio.

La Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos debe coordinar con la Unidad de Género para determinar la metodología de los espacios.

Es decir, después de evaluar las necesidades de estos grupos en la SGP, deben decidir si los grupos serán mixtos, diversos e integrados, o si los espacios atenderán necesidades específicas de cada grupo vulnerable por lo que se promoverán distintos espacios que respondan a cada grupo.

Dirección o Unidad responsable:

Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Género.

Eje temático: Coordinación interinstitucional

- Comunicar por vía electrónica a todo el personal de la SGP sobre las campañas, jornadas y programas de prevención y atención a la violencia que se estén desarrollando en las distintas instituciones del Organismo Ejecutivo (como la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, la Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia -UPCV-; la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas -SVET-; la Coordinadora Nacional de Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer -CONAPREVI-; el Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala -ICCPG-; la Asociación Nacional contra el Maltrato Infantil -CONACMI-, entre otros).
- La Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos debe enviar por vía electrónica un directorio con todas las instituciones encargadas de prevenir, atender y sancionar todos los tipos de violencia a todas las personas que laboran en la institución. Este directorio debe ser elaborado y aprobado por la Unidad de Género. Asimismo, el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual debe dar un acompañamiento oportuno a las personas que presenten una denuncia, compartiendo con ellas el directorio para darles otras vías para restituir los derechos que pudieron haber sido vulnerados.

Dirección o Unidad responsable:

Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en coordinación con la Unidad de Género y el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Eje temático: Estadística

- Una vez al año, la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos debe enviar un cuestionario para recoger datos sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer. Se sugiere realizar esta acción durante los últimos tres meses de cada año. Este cuestionario debe ser revisado, ajustado (si tal fuese el caso) y aprobado por la Unidad de Género.

Dirección o Unidad responsable:

Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en colaboración con la Unidad de Género.

Capítulo VII.

Ruta de atención y denuncia

Todas las denuncias de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual serán escuchadas, recibidas, analizadas y procesadas por el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Sin embargo, reconociendo el principio de autonomía como el derecho de la posible víctima a escoger la mejor opción para la atención de su caso, se presenta también la posibilidad de no hacer uso de la ruta que se presenta en este protocolo, sino acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este. Por ello, es importante establecer que el Comité también se deberá encargar de comunicarle a la posible víctima de la existencia de las distintas vías para la solución del caso, para no restringir el acceso a otros aspectos judiciales que puedan coadyuvar a restituir los derechos que pudieron haber sido vulnerados. Para ello, el Comité puede hacer uso del directorio de instituciones elaborado y aprobado por la Unidad de Género y de cualquier otra herramienta interinstitucional que sea de utilidad para cada caso.



Sobre el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso sexual

El Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual (en adelante llamado “El Comité”) tiene como objetivo general actuar con la debida diligencia ante el conocimiento de una situación de acoso laboral o acoso sexual en la Secretaría General de la Presidencia, siguiendo los procedimientos establecidos en este protocolo y los principios de ética de la institución.

El Comité estará conformado por un representante titular y un suplente de cada una de las siguientes direcciones de la Secretaría General de la Presidencia:

- Dirección General de Asuntos Jurídicos y Cuerpo Consultivo
- Dirección de Análisis de Contrataciones
- Dirección de Gestión e Información Pública
- Dirección Ejecutiva Administrativa
- Dirección Ejecutiva Financiera

Es de suma importancia recalcar que, con el fin de evitar las violencias jerárquicas o verticales, **los directores o las directoras y subdirectores o subdirectoras no podrán ser parte del Comité.**

Los representantes serán escogidos de forma orgánica por cada dirección. Para el proceso de elección del Comité, la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos debe convocar cada año en el mes de enero a las direcciones mencionadas anteriormente a sus procesos de elección. Así, cada trabajador o trabajadora se puede postular para integrar el Comité y el resto del personal procederá a emitir su voto.

En el caso de no tener ninguna persona postulada en alguna de las direcciones, la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos procederá a escoger a dos personas de esa dirección, respetando la paridad: **el Comité debe estar integrado por cinco hombres y cinco mujeres.**

El trabajo del Comité será realizado Ad Honorem, es decir que sus integrantes no recibirán ninguna compensación económica, pero la Secretaría deberá proporcionar por lo menos una hora a la semana dentro de sus instalaciones para el análisis y la resolución de cada caso, siempre que haya una denuncia presentada al Comité.



Perfil de las personas que integran el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual

Las personas que conformen el Comité deben contar con las siguientes características:

- Poseer habilidades para la comunicación y empatía.
- Tener un trato respetuoso con todo el personal de la Secretaría.
- Contar con capacidad de análisis y pensamiento crítico, es decir, ser capaz de tomar decisiones razonadas en evidencias y argumentos lógicos.
- Conocer el contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Secretaría General de la Presidencia de la República.
- No contar con ninguna denuncia ante el Comité de Ética.
- Tener un sentido de responsabilidad con la Secretaría.
- Contar con más de seis meses laborando en la Secretaría.



Puestos y responsabilidades dentro del Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual

1. Presidente/a



Persona encargada de representar al Comité ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos. Junto con esta Dirección, la figura de presidente/a establece el día, hora y lugar para la reunión del Comité cuando alguna denuncia haya sido presentada.

Responsable de mediar las diferencias de las personas que integren el Comité durante las reuniones, remitiéndose siempre a los conceptos, marcos normativos y procedimientos establecidos en este Protocolo.

Al finalizar la resolución de cada caso, la figura de presidente/a debe revisar el acta elaborada por la figura de secretario/a, firmar el documento y llevarlo a la Unidad de Género y a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos para sus firmas. La Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos archivará el documento en los expedientes correspondientes de la persona denunciante y la persona denunciada.

2. Presidente/a suplente



Reemplazar a la figura de presidente/a cuando esta se ausente, cumpliendo con las mismas funciones.

3. Secretario/a



Persona encargada de tomar notas, dar la palabra y levantar el acta de cada reunión del Comité. Las actas que debe presentar a la figura de presidente/a para su firma del Comité son:

- 1) Acta de conformación del Comité, en donde se incluyan los nombres y los puestos dentro del Comité de cada integrante.
- 2) Actas ordinarias del Comité, en donde se detallen los puntos que fueron abordados en cada reunión del Comité.
- 3) Actas de entrevistas, en donde se enlistan las preguntas realizadas y las respuestas de cada entrevista. Las actas a levantar son: entrevista de la persona que denuncia, entrevista de la persona denunciada y entrevista de sus respectivos testigos (ver anexos).
- 4) Actas de resolución, en donde se informe la decisión del Comité para cada caso y se hagan las observaciones pertinentes.

4. Secretario/a suplente

Reemplazar a la figura de secretario/a cuando esta se ausente, cumpliendo con las mismas funciones.

5. Entrevistador/a de persona que denuncia



En el caso de un procedimiento formal, esta persona debe realizar la entrevista inicial a la persona que denuncia, acompañada de la figura de secretario/a. Las entrevistas se llevarán a cabo en las instalaciones de la Secretaría General de la Presidencia. Para hacerlo, debe seguir estas indicaciones:

- a. Presentarse ante la persona que denuncia.
- b. Hacer sentir segura a la persona, escuchándola de manera atenta y respetuosa, sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- c. Al terminar la entrevista, debe hacerle saber a la persona que la Secretaría está comprometida con la prevención y erradicación del acoso laboral y el acoso sexual en sus distintas manifestaciones

- d. Consultar a la persona cómo cree que puede ser ayudada, haciéndole saber que sus necesidades y deseos son considerados en el procedimiento bajo el principio de autonomía.
- e. Ayudar a la persona a reconstruir los hechos en forma cronológica, otorgándole el tiempo necesario.
- f. Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
- g. Utilizar preguntas clave para recoger la información necesaria para analizar la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

6. Entrevistador/a de persona denunciada



En el caso de un procedimiento formal, esta persona debe realizar la entrevista inicial a la persona denunciada, acompañada de la figura de el o la secretaria. Para hacerlo, debe seguir estas indicaciones:

- a. Presentarse ante la persona denunciada.
- b. Hacer sentir segura a la persona, escuchándola de manera atenta y respetuosa, sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- c. Al terminar la entrevista, debe hacerle saber a la persona que la Secretaría está comprometida con la prevención y erradicación del acoso laboral y el acoso sexual en sus distintas manifestaciones.
- d. Ayudar a la persona a reconstruir los hechos en forma cronológica, otorgándole el tiempo necesario.
- e. Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
- f. Utilizar preguntas clave para recoger la información necesaria para analizar la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

7. Otras funciones



Cualquier persona que pertenezca al Comité puede recibir quejas y denuncias, por ello es importante que todos los contactos institucionales de los representantes sean compartidos a través de vía electrónica una vez conformado el Comité.

Además de los puestos y funciones descritos anteriormente, todos los miembros del Comité deben atender y participar activamente en todas las reuniones convocadas por la figura del presidente.

Los miembros del Comité pueden excusarse de conocer un caso por razones de conflicto de interés, como:

- a) cuando exista una relación de amistad o enemistad con alguna de las partes;
- b) cuando exista una relación afectiva con alguna de las partes o;
- c) cuando exista una relación de parentesco con alguna de las partes.

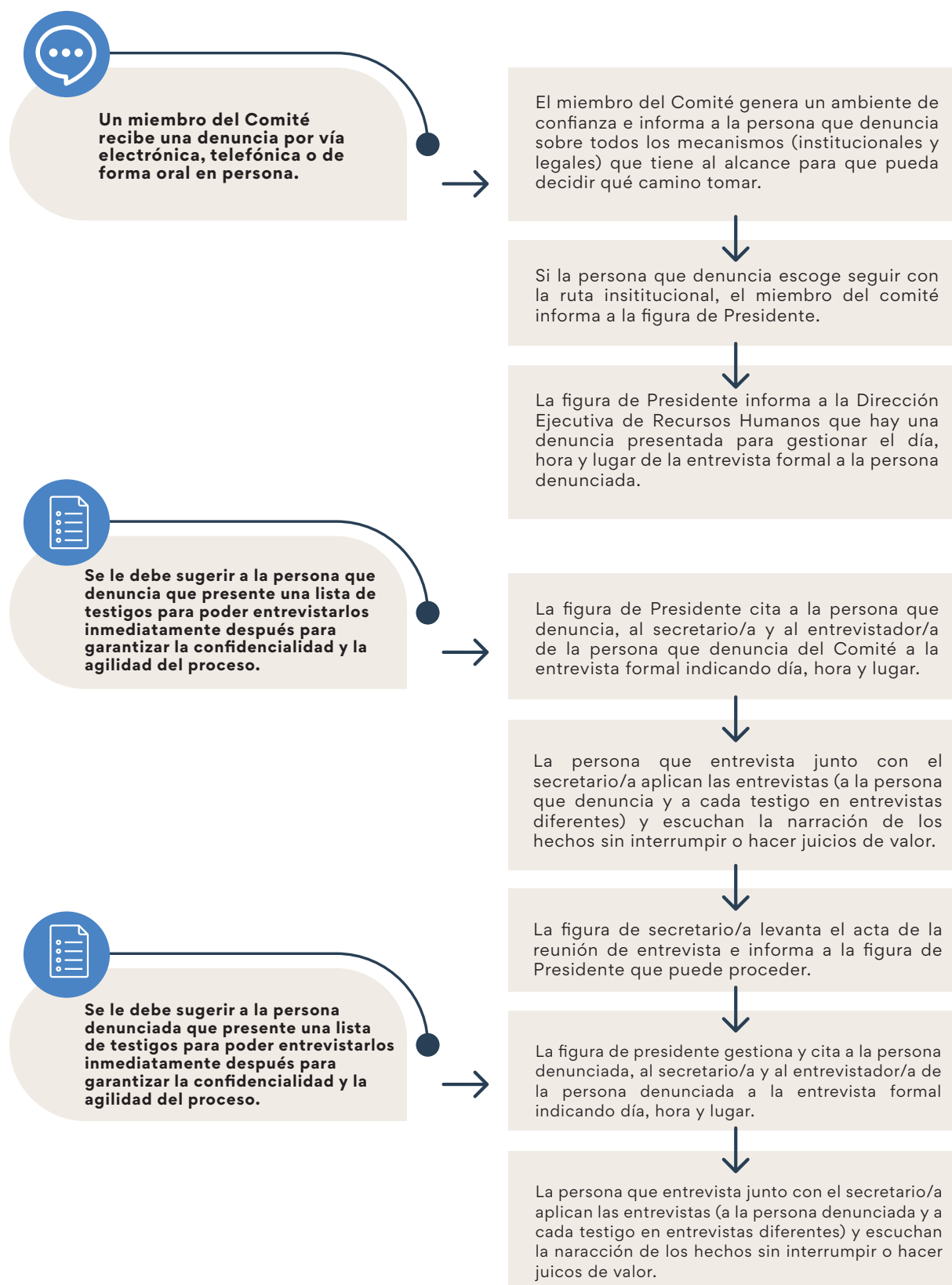


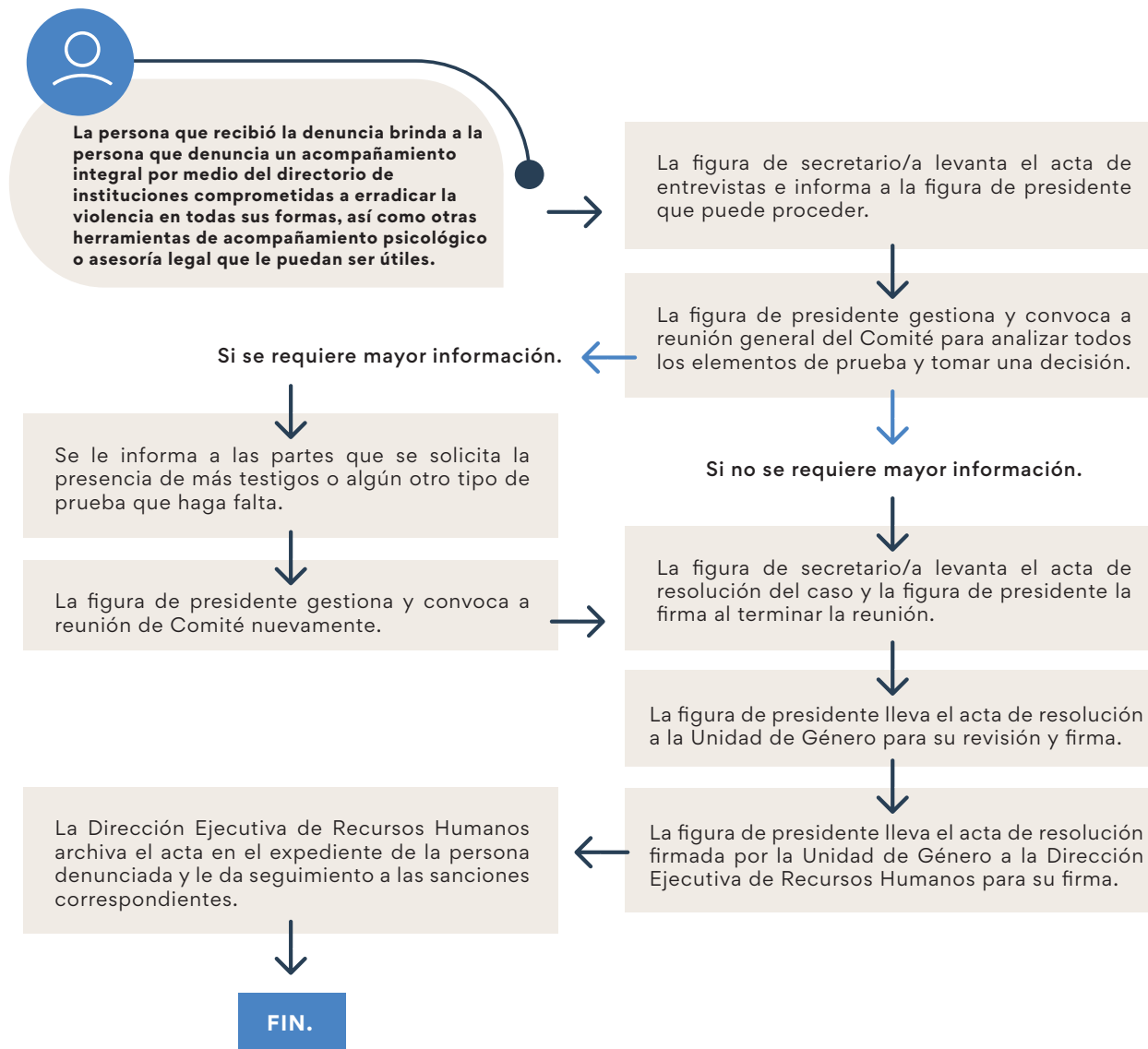
Funciones del Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual

- Una vez elegidas las personas que serán parte del Comité y sus puestos, la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos debe dar a conocer quiénes son y sus medios de contacto.
- Recibir, asesorar y atender a las personas en situación de acoso laboral y/o acoso sexual en la Secretaría.
- Recibir quejas o denuncias de acoso laboral y/o acoso sexual de manera oral o por escrito.
- Informar a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos cuando alguna denuncia haya sido presentada, respetando el principio de confidencialidad, para que la Dirección proceda a gestionar el lugar y la hora a la semana que se le brindará al Comité dentro de la Secretaría.
- Proporcionar a la persona que denuncia los recursos que la institución puede ofrecer para dar acompañamiento oportuno.
- Brindar un tratamiento respetuoso, empático y cordial a las personas que presenten una denuncia.
- Las personas que conformen el Comité no pueden presumir la inocencia o culpabilidad de las personas involucradas en cada caso.
- Ofrecer distintas opciones a la persona que denuncia para asesorar en cuanto a la elección del mecanismo más adecuado al caso.
- Explorar todos los elementos de la denuncia, preservando siempre la confidencialidad de la persona que denuncia.
- Garantizar un proceso donde todas las partes involucradas puedan declarar respecto a los hechos y brindar la documentación y posibles elementos de prueba.
- Realizar entrevistas a la persona que denuncia y a la persona denunciada, así como a testigos.

- Mantener informada a la persona que presenta su denuncia y a la persona denunciada sobre los avances y resultados del proceso de implementación del procedimiento.
- Culminar la investigación cumpliendo con todo el procedimiento establecido en este protocolo en el menor tiempo posible.
- Levantar un acta de resolución del Comité para cada denuncia presentada y llevarla a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos para que ésta pueda firmar y archivar el acta en los expedientes respectivos.
- Sistematizar, monitorear y dar seguimiento a los casos de acoso laboral o acoso sexual en el entorno de trabajo.
- Recomendar a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos contenidos para las cápsulas informativas para todo el personal de la Secretaría.
- Realizar recomendaciones con base en las evidencias recopiladas e informarlas a la Unidad de Género y a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos para tomar acciones sobre el asunto.
- Recomendar, al término de su periodo, a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos y a la Unidad de Género las correcciones que consideren necesarias para los procedimientos establecidos en este Protocolo.
- En caso de recibir una denuncia de violencia sexual, específicamente en caso de violación, el Comité debe activar el protocolo específico del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, trasladando a la víctima inmediatamente a los servicios de salud pública u oficinas del Ministerio Público más cercanos (ver anexos).

Diagrama 1: Procedimiento a seguir al recibir una denuncia:







Medidas de protección

Con el fin de proteger a la persona que denuncia y propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo, se recomiendan las siguientes medidas de protección mientras el Comité determina la resolución del caso:

- Talleres de sensibilización en el área de trabajo que está siendo afectada.
- Reubicación física o cambio de área de la persona que denuncia o la persona denunciada. Sin embargo, es de suma importancia notar que, para evitar la revictimización, siempre se debe considerar antes la reubicación de la persona denunciada.
- En caso de considerarse necesario, sobre todo cuando la denuncia tiene implicaciones de carácter legal por actos de violencia en contra de la mujer, permitir la licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven a la protección de la persona que denuncia y al ambiente laboral.



¿Quién se debe considerar testigo/a?

Para poder tomar una decisión informada, el Comité puede recibir las declaraciones de las personas que tanto la persona denunciada como la persona que denuncia consideren testigos. Sin embargo, un testigo o una testigo debe ser:

- Alguien que haya sido mencionado en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que también puedan haber sido acosadas por la persona denunciada.
- Alguien que pueda describir la relación entre la persona que denuncia y la persona denunciada, como lo puede ser alguien que trabaje en la misma Dirección o en la misma Unidad que ambas partes.
- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del caso que se denuncia.

Capítulo VIII.

Ruta de sanción

El objetivo primordial de la sanción debe ser detener el acoso sexual y/o el acoso laboral hacia la persona que denuncia, pero también debe ser evitar su repetición para cualquier otra posible víctima dentro de la institución. El mecanismo más sencillo para lograr este fin es separar a la persona acosadora de la persona acosada, aunque es importante establecer los parámetros bajo los cuales el Comité deberá tomar la decisión sobre las sanciones correspondientes.

A continuación, se detallan los tres tipos de sanciones:

Modificación de conducta:



El Comité determinará que la falta es leve cuando el hecho denunciado no involucre daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia.

Las faltas leves requieren de una modificación de la conducta, la cual consiste en informarle a la persona denunciada que debe firmar una carta compromiso ante el Comité y la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, en la cual reconoce que su actuar fue incorrecto y donde accede a ser monitoreada para verificar que su conducta está cambiando. Luego, aplicar una serie de acciones de corrección como talleres de sensibilización, reubicación física o cambio de área y acciones de reparación al área afectada por las conductas de la persona denunciada.

Algunos ejemplos de faltas leves son:

- a. Comentarios sarcásticos, bromas u observaciones de mal gusto que no mantengan una frecuencia determinada hacia una misma persona.
- b. Desobediencia de parte de un empleado hacia una directora o subdirectora por razón de género, es decir, cuando la desobediencia ocurra a causa de que la figura de autoridad es una mujer.
- c. Miradas con desdén, gestos de desprecio o alguna otra demostración física de rechazo hacia otra persona, siempre y cuando no sea continuada y no provoque que otras personas dentro de la Dirección o Unidad repliquen esas acciones.

Régimen disciplinario:



El Comité determinará que la falta es grave cuando el hecho denunciado involucre daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia. Este hecho está siempre relacionado con algún tipo de discriminación: por razón de género, por pueblo originario, por discapacidad, entre otras. También puede estar relacionado directamente con actitudes machistas, misóginas y relaciones desiguales de poder. Para estas acciones, es necesario suspender a la persona denunciada.

Algunos ejemplos de faltas graves son:

- a. Humillación o ridiculización constante de manera pública o privada hacia la persona que denuncia por algún rasgo específico de su identidad (sexo, pueblo originario, orientación sexual, edad, aspecto físico, entre otros).
- b. Gritos o gestos bruscos e intimidantes, especialmente cuando se trata de un jefe hacia un subordinado.
- c. Asignación de objetivos o proyectos con plazos de tiempo imposibles de cumplir o sobrecarga de trabajo dirigida únicamente a una persona, siempre y cuando persista a lo largo de un tiempo determinado y que no se trate de un hecho aislado.
- d. Amenazas de despido o sanción de un jefe directo a un empleado cuando el primero desea que se cumplan sus caprichos y deseos personales (que no tienen relación con el trabajo).
- e. Modificación de las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo sin aviso previo y sin razón aparente, acompañado de muestras de desdén de la figura de jefe inmediato.
- f. Retener información crucial para el trabajo, o manipular para inducir error en el desempeño laboral, para acusar después de negligencia o faltas profesionales.
- g. Contacto físico no consensuado (pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados).
- h. Comentarios, chistes o insinuaciones de carácter sexual en el ambiente laboral.

- i. Comentarios homofóbicos o insultados basados en el sexo u orientación sexual continuados y dirigidos hacia una misma persona.
- j. Gestos con connotación sexual sugestiva que se repiten a lo largo de un tiempo determinado frente a una persona en específico.
- k. Rumores sexuales sobre una persona.

Régimen de despido:



El Comité determinará que la falta es muy grave cuando el hecho denunciado involucre graves daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia, y que incluso constituya un delito. Este hecho está siempre relacionado con algún tipo de violencia: física, intelectual, de género e intimidación. También puede estar relacionado directamente con actitudes machistas, misóginas o relaciones desiguales de poder. Para estas acciones, es necesario despedir a la persona denunciada.

Algunos ejemplos de faltas muy graves son:

- a. Agresión sexual.
- b. Distribución de material pornográfico de la persona que denuncia.
- c. Alterar imágenes con inteligencia artificial para generar material pornográfico y difundirlo.
- d. Acechar con cierta frecuencia a una persona en lugares de intimidad, como en los servicios sanitarios.
- e. Envío de fotografías, stickers o imágenes de carácter sexual o pornográfico sin consentimiento y de manera repetitiva.
- f. Chantaje sexual de un jefe o figura de autoridad, es decir, condicionar la permanencia en la institución o alguna promoción laboral a cambio de un acto de carácter sexual.
- g. Contacto físico no consensuado repetitivo (por ejemplo: nalgadas, besos, jalones de pelo).
- h. Golpes como puñetazos, cachetadas o patadas.
- i. Cuando alguna falta leve se denuncia más de tres veces se considera una falta grave.

Tipo de falta: Leve**Tipo de sanción:** Modificación de conducta

- Amonestación escrita (Ley de Servicio Civil, artículo 74).
- Carta de compromiso y monitoreo de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos.
- Reubicación de la persona denunciada.
- Talleres de sensibilización hacia la persona denunciada y hacia el área afectada.

Tipo de falta: Grave**Tipo de sanción:** Régimen disciplinario

- Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en año calendario (Ley de Servicio Civil, artículo 74). El Comité decidirá por cuánto tiempo será la suspensión, dependiendo del caso.
- Carta de compromiso.
- Reubicación de la persona denunciada.
- Talleres de sensibilización hacia la persona denunciada y hacia el área afectada.

Tipo de falta: Muy grave**Tipo de sanción:** Régimen de despido

- Despido justificado (Ley de Servicio Civil, artículo 76).

Capítulo IX.

Anexos

I. Modelo de acta de conformación del Comité

ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ATENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

En las instalaciones de la Secretaría General de la Presidencia de la República, siendo las xx:xx horas del mes de _____ del año _____, nos hemos reunido dos representantes de cada una de las siguientes: la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Cuerpo Consultivo, la Dirección de Análisis de Contrataciones, la Dirección de Gestión e Información Pública, la Dirección Ejecutiva Administrativa y la Dirección Ejecutiva Financiera. De forma paritaria, **hemos conformado el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual**, tal como lo establece el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Secretaría General de la Presidencia de la República y declaramos:

PRIMERO.-Luego de una votación, hemos elegido a las siguientes personas para los puestos correspondientes en el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso sexual.

Cargo	Nombres y apellidos	Contacto institucional
Presidente		
Presidente suplente		
Secretario/a		
Secretario/a suplente		
Entrevistador de la persona que denuncia		
Entrevistador de la persona denunciada		

SEGUNDO.-Que hemos sido juramentado como miembros del Comité de Atención y Denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual por la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos para cumplir con nuestros compromisos y obligaciones.

Sin haber otro punto a tratar y leída esta acta, se levantó la sesión siendo las ____ horas del mismo día.

Firma de presidente del Comité

Firma de Dirección
Ejecutiva de RRHH

Firma de secretario/a del Comité

Firma de la Unidad de Género

II. Modelo de acta de reunión ordinaria

ACTA DE REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ATENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

En las instalaciones de la Secretaría General de la Presidencia de la República, siendo las xx:xx horas del mes de _____ del año _____, nos hemos reunido los siguientes miembros del Comité de Atención y Denuncia del Acoso Laboral y Acoso sexual: _____, _____, _____, _____, _____, _____ y _____.

En esta reunión tratamos los siguientes puntos:

PRIMERO.-

SEGUNDO.

TERCERO.-

Sin haber otro punto a tratar y leída esta acta, se levantó la sesión siendo las _____ horas del mismo día.

Firma de presidente del Comité

Firma de Dirección
Ejecutiva de RRHH

Firma de secretario/a del Comité

III. Modelo de acta de resolución de caso

ACTA DE RESOLUCIÓN DE CASO DEL COMITÉ DE ATENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

En las instalaciones de la Secretaría General de la Presidencia de la República, siendo las xx:xx horas del mes de _____ del año _____, nos hemos reunido los siguientes miembros del Comité de Atención y Denuncia del Acoso Laboral y Acoso sexual: _____, _____, _____, _____, _____, _____ y _____.

Los miembros anteriormente descritos, en relación a la denuncia presentada por _____, hemos tomado la siguiente decisión:

Que el señor/la señora _____, ha cometido una falta _____.

Esta decisión la hemos tomado después de considerar todos los elementos de prueba, como la narración de los hechos de ambas partes y de testigos, y de analizar todas las implicaciones que tiene el hecho denunciado.

Por lo tanto, la sanción consistirá en

_____.

Sin haber otro punto a tratar y leída esta acta, se levantó la sesión siendo las _____ horas del mismo día, procediendo a notificar a las partes involucradas, así como a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos y a la Unidad de Género.

Firma de presidente del Comité

Firma de Dirección
Ejecutiva de RRHH

Firma de secretario/a del Comité

Firma de la Unidad de Género

IV. Modelo de entrevista a la persona que denuncia

Antes de empezar la entrevista, es necesario que haga sentir segura a la persona que está narrando los hechos. También hágale saber que **la Secretaría está comprometida con la prevención y erradicación de todas las formas de violencia, como el acoso laboral y el acoso sexual.**

Provea el espacio y tiempo suficiente para que la persona reconstruya los hechos en orden cronológico e infórmele que puede convocar a testigos para completar la investigación. No prejuzgue la inocencia de la persona, ni emita juicios de valor.

Preguntas

1. ¿Quién es la persona denunciada?
2. ¿Qué hizo la persona denunciada?
3. ¿Qué dijo la persona denunciada? ¿Hay alguna frase o comentario que recuerde con exactitud?
4. ¿Cuándo sucedió? Y, si ocurrió hace algún tiempo atrás, ¿por qué eligió este momento para realizar la denuncia?
5. ¿Dónde sucedió?
6. ¿Hubo testigos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen los/las testigos con la persona denunciada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Tiene conocimiento de otras personas en una situación similar?
10. ¿Alguien más sabe sobre este hecho?
11. ¿De qué manera le ha afectado?
12. ¿Qué acciones ha tomado hasta el momento? Esto con el fin de asesorar mejor los siguientes pasos.
13. ¿Ha acudido a alguna otra unidad administrativa en búsqueda de ayuda? ¿Qué medidas se han tomado?
14. ¿Qué es lo que quiere que yo y/o el Comité haga?
15. ¿Necesita que yo o algún representante del Comité le ayude a encontrar algún otro apoyo, como psicológico o de asesoría legal?
16. ¿Siente que podría regresar a su lugar de trabajo después de lo sucedido?
17. ¿Qué expectativas de solución tiene?

V. Modelo de entrevista a la persona denunciada

Antes de empezar la entrevista, es necesario que haga sentir segura a la persona que está narrando los hechos. También hágale saber que **la Secretaría está comprometida con la prevención y erradicación de todas las formas de violencia, como el acoso laboral y el acoso sexual.**

Provea el espacio y tiempo suficiente para que la persona reconstruya los hechos en orden cronológico e infórmele que puede convocar a testigos para completar la investigación. No prejuzgue la culpabilidad de la persona, ni emita juicios de valor.

Es vital que le informe que no es conveniente que se comuniquen con la persona que denunció, explicándole que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de acoso sexual y/o laboral en sí mismo y que podría empeorar la situación.

En caso de que la persona denunciada sea una figura de autoridad dentro de la institución, o sea el jefe inmediato de la persona que denunció, y existieran cambios o diferencias de condiciones de trabajo, es fundamental esclarecer los motivos de esos cambios.

Preguntas

1. ¿Qué sucedió con la persona que denunció?
2. ¿Cuándo sucedió?
3. ¿Dónde sucedió?
4. ¿Hubo testigos?
5. ¿Alguien más sabe sobre este hecho?
6. ¿Hay algún documento de respaldo de estas acciones?

VI. Modelo de carta de compromiso

Yo, _____, en mi figura de Director/a Ejecutiva de Recursos Humanos suscribo la presente Carta Compromiso, en apego al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Secretaría General de la Presidencia de la República, para impulsar un cambio en el centro de trabajo que busque revertir la violencia sexual y/o laboral en la institución.

Por ello también yo, el sr./ la sra. _____ me comprometo a no repetir la conducta de acoso sexual y/o acoso laboral que me llevó a ser denunciado ante el Comité de Atención y Denuncia del Acoso Laboral y Acoso sexual. Para revertir los daños causados, también me comprometo a asistir a los talleres de sensibilización a los que me convoque la Unidad de Género y/o la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos. Asimismo, me encuentro en la disposición de cambiar de área o lugar de trabajo para evitar la revictimización de la persona que denunció.

Además, reitero mi compromiso por actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del Protocolo y apegarme a sus principios rectores: Ambiente saludable y armonioso, autonomía, celeridad, confidencialidad, debida diligencia, dignidad y defensa de las personas, igualdad de oportunidades, interés superior del niño, no revictimización, no discriminación, respeto a la identidad cultural y restitución del ejercicio de derechos.

Firmo esta Carta Compromiso a los xx días del mes de xxxx del año xxxx

Firma de presidente del Comité

Firma de Dirección
Ejecutiva de RRHH

Firma de secretario/a del Comité

Firma de la Unidad de Género

VII. Protocolo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para la atención de víctimas de violencia sexual y/o maltrato.

Acciones que deberá ejecutar el personal del Hospital. Las acciones que deberá ejecutar el personal del hospital son las siguientes:

- a. Comunicación al Ministerio Público.** El personal del hospital, hombre o mujer, obligatoriamente deberá poner en conocimiento inmediato al Ministerio Público, vía telefónica, de un hecho relacionado con violencia sexual y/o Maltrato, a efecto de que un fiscal se apersona a realizar las diligencias de investigación pertinentes. La comunicación será a la Unidad del Monitoreo del Ministerio Público y en el caso de que la víctima sea menor de edad, obligatoriamente se debe notificar también a la Procuraduría General de la Nación. En todo caso se debe dejar constancia escrita dentro del expediente clínico del paciente.
- b. Atención inmediata y Digna.** En el momento de atender una persona que ha sido víctima de violencia sexual y/o maltrato, deberá proteger su vida, integridad y dignidad tomando las medidas pertinentes necesarias, garantizando la atención integral.
- c. Recolección de objetos y prendas.** El personal del Hospital pondrá a disposición del personal del Ministerio Público todos los objetos y prendas de la víctima. Para lo cual el personal del Ministerio Público determinará cuales son útiles para la investigación dejando constancia escrita, con firma y sello en los registros del Hospital a través del acta correspondiente.
- d. Toma y embalaje de muestras durante la práctica de examen médico.** El médico que practique el reconocimiento a la víctima con el apoyo del personal de enfermería, tomará las muestras necesarias debiendo considerar que las mismas se subdividirán en dos grupos:
 - d.1 Muestras en Resguardo de Salud y la vida de la víctima.** Las muestras cuya utilidad son de carácter clínico que deban ser analizadas con carácter inmediato serán remitidas al laboratorio del hospital y pasarán a formar parte de su registro, debiendo proporcionar y/o facilitar el expediente clínico para su reproducción, cuando sea requerido por el Ministerio Público.

d.2 Muestras útiles para la investigación penal. Las muestras que sean útiles para ser entregadas al Ministerio Público, deberán ser tomadas por personal médico con el apoyo del personal de enfermería, embalarlas y entregarlas al personal que el Fiscal del caso indique para su traslado al Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala –INACIF- y sean sometidas al peritaje correspondiente.

Bajo ningún concepto se pondrá en riesgo la vida y la salud de la víctima, por la obtención de alguna de las muestras útiles para la investigación, ya que el médico al realizarle examen clínico, evaluará y priorizará sus heridas, lesiones y/o padecimientos, a efecto de no comprometer su salud.

- e. Facilitar el acceso a las instalaciones del Hospital.** El personal del Hospital que se encuentre de turno en la emergencia, deberá facilitar el acceso de la autoridad del Ministerio Público en cualquier horario, previa identificación, de conformidad con lo establecido en las normas de seguridad del mismo.
- f. Entrega de muestras, objetos y prendas al Fiscal del Ministerio Público.** El personal de admisión, médico o enfermería, deberá entregar directa e inmediatamente las muestras, objetos y prendas al fiscal del Ministerio Público, para su resguardo, custodia o remisión a los laboratorios correspondientes según proceda a los laboratorios correspondientes para su análisis.
- g. Informar de sus derechos a la víctima.** El personal del Hospital orientará a la víctima sobre la importancia del trabajo que realiza el Ministerio Público y la Procuraduría General de la Nación, en caso de niñez y adolescencia, ya que son las instituciones encargadas de investigar, asesorar y gestionar las medidas de seguridad y protección, según sea el caso. Asimismo, explicará a la víctima la importancia de colaborar con el Ministerio Público entregando los objetos relacionados al hecho que tenga en su poder.
- h. Requerimiento de Insumos.** El personal del Hospital, deberá requerir al Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala –INACIF- los insumos necesarios para la toma y embalaje de muestras biológicas. Asimismo, deberá requerir al Ministerio Público los insumos necesarios para el embalaje de prendas y objetos debiendo llevar los controles administrativos y de logística.
- i. Presencia de Médicos ante las autoridades correspondientes.** En caso de orden del Juez competente, el médico que atendió a la víctima en el Hospital, deberá acudir al requerimiento respectivo.

Capítulo X.

Referencias

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Ciudad de México: CNDH.
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Congreso de la República de Guatemala. (2009). *Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas*. Ciudad de Guatemala: Instituto Nacional de Migración.
https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2021/11/19_LEY-CONTRA-LA-VIOLENCIA-SEXUAL-EXPLORACION-Y-TRATA-DE-PERSONAS-DECRET-O-No.-9-2009.pdf
- Fundación Friedrich Ebert. (2022). *Trabajo y justicia social: la violencia laboral en Guatemala en el marco del Convenio 190 de la OIT. Informalidad, bajo nivel de sindicalización y violencia diaria*. Santiago de Chile: FES y GROW.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19753.pdf>
- Morales, H. (2019). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral en el Organismo Judicial*. Ciudad de Guatemala: Corte Suprema de Justicia y ONU Mujeres.
https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/07/Guatemala_1583721175235_Protocolo%20Acoso%20Laboral%20y%20Sexual%20diagramado%20V2-compressed.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general*. San José: OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). *Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas: Avances y desafíos a 20 años de la firma de los Acuerdos de Paz*. Ciudad de Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/5820e225968219dce76480fa21ddd5ed1182688a8477bbae50685bcc89226644.pdf>

- Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. (2024). *Guía para la Prevención de la Violencia Sexual en Entornos Laborales. Desde un enfoque de Derechos Humanos*. Ciudad de Guatemala: SVET.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf
- Secretaría de Turismo. (2015). *Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral*. Ciudad de México: SECTUR.
<https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Protocolo-para-Prevenir-y-Atender-el-Acoso-Sexual-y-laboral.pdf>
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019). *Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala*. Ciudad de Guatemala: SEPREM.
<https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>



Presentación

La Secretaría General de la Presidencia de la República, como órgano encargado de tramitar los asuntos de Gobierno del Despacho del Presidente, desempeña una función esencial en la coordinación de la gestión pública y el cumplimiento de los principios constitucionales. En esta labor, la Secretaría no sólo asume responsabilidades administrativas, sino también éticas y jurídicas, orientadas a garantizar que su funcionamiento interno refleje los valores fundamentales de respeto, igualdad y dignidad humana. En ese marco, presentamos el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

El presente protocolo responde al compromiso de esta Secretaría con la promoción de un ambiente laboral seguro, exento de cualquier forma de violencia o acoso. A través de este documento, se establecen procedimientos claros y efectivos para prevenir, atender y sancionar las conductas que vulneren la integridad de quienes integran la institución. Asimismo, se prioriza la implementación de medidas que respeten el marco normativo nacional e internacional, incluyendo la Constitución Política de la República, leyes nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos que el Estado de Guatemala ha adoptado.

En concordancia con su mandato de servir como un brazo articulador del Despacho Presidencial, la Secretaría se compromete a promover una cultura organizacional basada en la equidad y la justicia. Este protocolo no solo busca atender y resolver conflictos, sino también prevenirlos mediante la sensibilización, la formación y la consolidación de buenas prácticas laborales. Además, se garantiza que los procesos administrativos derivados de este instrumento respeten el debido proceso, la confidencialidad y la imparcialidad, principios esenciales para fortalecer la confianza en las instituciones públicas.

Invito a todas las personas que integran esta Secretaría a adoptar este protocolo como una guía fundamental en el desempeño diario de sus funciones. Al hacerlo, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la justicia y el respeto por los derechos humanos, contribuyendo al fortalecimiento del servicio público como un ejemplo de integridad y profesionalismo, en beneficio del Estado y la sociedad guatemalteca.

Juan Gerardo Guerrero Garnica

Secretario General de la Presidencia de la República