



Secretaría de
**Seguridad Alimentaria
y Nutricional de la
Presidencia de la República**



Protocolo de

Prevención y Atención del **Acoso Sexual**

en el ámbito laboral para funcionarios,
servidores públicos, contratistas y otras personas
vinculadas a SESAN con énfasis en mujeres

02

01

Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República

8 Avenida 13-06, Zona 1, Ciudad de Guatemala

PBX: 2411-1900

Guatemala de la Asunción, octubre de 2025



Secretaría de
**Seguridad Alimentaria
y Nutricional de la
Presidencia de la República**

Índice

I	DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL	07
	a. Base legal	07
	b. Naturaleza constitutiva	07
	c. Atribuciones de la Institución	08
	d. Normas Administrativas Internas	08
II	MARCO TEÓRICO	10
	a. Contextualización	10
	b. Definición	10
	c. Objetivos	14
III	MARCO JURÍDICO	14
	a. Marco Internacional	14
	b. Marco Nacional	18
IV	PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	19
	a. Principios del protocolo de acoso sexual	19
	b. Garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra la mujer	20
V	RUTAS DE ABORDAJE PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	21
	a. Ruta de prevención del acoso sexual	23
	b. Ruta de atención del acoso sexual	25
	c. Instituciones a dónde acudir	26



Presentación

La Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República es la encargada de establecer los procedimientos de planificación técnica y coordinación entre las instituciones del Estado, la sociedad guatemalteca, las organizaciones no gubernamentales y las agencias de cooperación internacional vinculadas con la seguridad alimentaria y nutricional, a nivel nacional, departamental, municipal y comunitario, por lo que se debe promover una cultura institucional basada en el respeto para todo el personal que labora en ésta Secretaría.

En cumplimiento a los compromisos institucionales con la promoción de espacios laborales libres de violencia y discriminación, se presenta el Protocolo Institucional de Prevención y Atención del Acoso Sexual en el ámbito laboral, para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN con énfasis en mujeres, como una herramienta técnica y operativa destinada a garantizar el abordaje de manera adecuada y oportuna en casos de acoso sexual a nivel institucional.

Este Protocolo responde a los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual de las mujeres, Oficio Circular 004-2024 por lo que esta Secretaría se compromete a promover una cultura organizacional basada en equidad y justicia para todo el personal que labora en la Institución, considerando que el Protocolo no sólo permite la prevención y atención del acoso sexual a nivel laboral, sino establece las rutas claras para la prevención y atención integral a través de la sensibilización, formación y abordaje, que garantice las buenas prácticas laborales y evitar que se desarrollen posibles casos de acoso sexual.

La implementación de este Protocolo abarca los niveles jerárquicos de la institución y constituye un compromiso ético e institucional que garantice sus derechos en el entorno laboral. Por lo que se invita a todo funcionario, servidor público, contratista y otras personas vinculadas a la Institución, a apropiarse de este protocolo, a actuar con responsabilidad y a contribuir activamente a erradicar cualquier forma de acoso sexual en el ámbito laboral.



Descripción Institucional

a. Base Legal:

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 99 establece que “Estado velará porque la alimentación y nutrición de la población reúna los requisitos mínimos de salud, regulando que las instituciones especializadas del Estado deberán coordinar sus acciones entre sí o con organismos internacionales dedicados a la salud, para lograr un sistema alimentario nacional efectivo”.

El Artículo 202 de la Constitución Pública de Guatemala indica “Secretarios de la Presidencia. El Presidente de la República tendrá los secretarios que sean necesarios. Las atribuciones de éstos serán determinadas por la ley. Los secretarios General y Privado de la Presidencia de la República, deberán reunir los mismos requisitos que se exigen para ser ministro y gozarán de iguales prerrogativas e inmunidades”.

El Artículo 8 de la Ley del Organismo Ejecutivo indica “Las Secretarías de la Presidencia son dependencias de apoyo a las funciones del Presidente de la República. No podrán ejercer funciones de ejecución de programas, proyectos ni otras funciones a cargo de Ministerios u otras instituciones de Gobierno, con excepción de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, quien, si podrá por encargo del Presidente, realizar tales funciones”.

La Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, Decreto número 32- 2005, del Congreso de la República, regula en el artículo 3 “La Seguridad Alimentaria y Nutricional se asume como política de Estado con enfoque integral, dentro del marco de las estrategias de reducción de pobreza que se definan y de las políticas globales, sectoriales y regionales, en coherencia con la realidad nacional”. Según el artículo 19, de la presente ley se crea la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República -SESAN-.

La Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, Decreto número 32-2005 del Congreso de la República, regula en el artículo 22 “La SESAN será la encargada de establecer los procedimientos de planificación técnica y coordinación entre las instituciones del Estado, la sociedad guatemalteca, las organizaciones no gubernamentales y las agencias de cooperación internacional vinculadas con la seguridad alimentaria y nutricional, en los diferentes niveles del país (nacional, departamental, municipal y comunitario)”.

b. Naturaleza Constitutiva

La Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, Decreto número 32- 2005, del Congreso de la República, establece su creación en el artículo 19; en el artículo 20 establece su naturaleza como el ente coordinador del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional -SINASAN- y se le da la responsabilidad de la coordinación operativa interministerial del Plan Estratégico de Seguridad Alimentaria y Nutricional -SAN- así como de la articulación de los programas



y proyectos de las distintas instituciones nacionales e internacionales vinculadas con la Seguridad Alimentaria y Nutricional del país.

El artículo 21, define la estructura, “La SESAN para el desarrollo de sus áreas de trabajo, podrá desarrollar la estructura administrativa y operativa que le demanden esas funciones. Dicha estructura deberá contemplarse en el reglamento de la presente Ley, quedando integrada en su fase inicial así:

- a. El Secretario de Seguridad Alimentaria y Nutricional
- b. El personal técnico y equipo que le permita dar cumplimiento a sus áreas de trabajo;
- c. Técnicos superiores de las instituciones del Estado representadas en el CONASAN, quienes serán puntos de enlace;
- d. Técnicos de la instancia de consulta y participación social y del grupo de instituciones de apoyo, cuando les sea requerido por SESAN”.

c. Atribuciones de la Institución:

El artículo 22 de la Ley de Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, Decreto número 32-2005, del Congreso de la República define las atribuciones, “La SESAN será la encargada de establecer los procedimientos de planificación técnica y coordinación entre las instituciones del Estado, la sociedad guatemalteca, las organizaciones no gubernamentales y las agencias de cooperación internacional vinculadas con la seguridad alimentaria y nutricional, en los diferentes niveles del país (nacional, departamental, municipal y comunitario).

La SESAN coordinará la formulación del Plan Estratégico Nacional de SAN, lo propondrá al CONASAN; asimismo coordinará su actualización, ejecución, seguimiento y evaluación y apoyará a las instancias ejecutoras en la planificación y programación de los planes sectoriales estratégicos y operativos con acciones priorizadas de acuerdo a la Política Nacional de SAN; asimismo, someterá a consideración ante el CONASAN los ajustes pertinentes.

d. Normas Administrativas Internas:

Reglamento de Personal de la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República SESAN-106-2022.

“**Artículo 1. Objeto.** El presente Reglamento tiene como objeto regular la relación laboral entre la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República y los servidores públicos que trabajan en la misma, conforme a las normas laborales vigentes”.

“**Artículo 2. Ámbito de Aplicación.** Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, son de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos de la Secretaría de seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República, sin excepción alguna”.



“Artículo 11. Derechos. Los servidores públicos que laboran en la Secretaría, gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como de los que contemplan los Artículos 61 al 63 de la Ley de Servicio Civil, y, de los Artículos 51 al 74 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo y además los siguientes: a) Recibir de sus superiores y compañeros de trabajo un trato adecuado y digno.

Acuerdo Interno SESAN 336-2024, de fecha 27 de diciembre de 2024 Código de Ética de la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República -SESAN-

Artículo 1. Ámbito de aplicación. Este documento es de aplicación obligatoria para los funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a esta Secretaría, en el ejercicio y desempeño de sus actividades y funciones de manera que asegure el comportamiento ético que se requiere en SESAN de conformidad con las normas nacionales e internacionales vigentes en la materia.

Artículo 2. Objetivo general. Construir una herramienta que contenga estándares éticos que permitan mantener una convivencia en el ámbito laboral, cimentada en valores y principios éticos que reflejen la misión y visión de la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República.

Artículo 3. Objetivos Específicos.

- Ser un marco de referencia de conductas deseables que orienten los principios y valores éticos de los funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a esta Secretaría.
- Cumplir con las normas de ética, probidad y transparencia en la gestión pública institucional.
- Crear una cultura de ética institucional que incida en las relaciones intra e interinstitucionales en beneficio de la población guatemalteca.

Artículo 11. Instancia de Probidad. Tiene por objeto promover y realizar acciones encaminadas a propiciar la ética pública mediante el fomento de la integridad y el fortalecimiento de la probidad; a la prevención, detección y documentación de actos o hechos que evidencien falta de probidad por parte de los sujetos obligados y a presentar las denuncias o realizar las acciones que correspondan para que se deduzcan responsabilidades, si las hubiera.

Asimismo, tendrá la competencia para conocer y promover acciones sobre hechos y actos relacionados con la ética, la transparencia en la gestión pública y realizará acciones e intervenciones para dar cumplimiento al Oficio Circular 004-2024 del Presidente de la República y los lineamientos que brinde la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- u otra institución que se establezca por Disposición Presidencial.

Artículo 12. Integración de la Instancia de Probidad.

- a.** Director Administrativo y de Recursos Humanos (Titular)
- b.** Director Financiero (Suplente)
- c.** Coordinador de Información Pública (Secretaria)



Marco Teórico

a. Contextualización:

Plantear la problemática del acoso sexual como manifestación de la violencia sexual, en espacios laborales implica, en principio, reconocer que vivimos en una sociedad que ha estado permeada por un sistema de creencias, valores, imaginarios y prácticas que confieren un valor distinto al hecho de ser mujer u hombre.

En Guatemala, es un reto abordar el tema del acoso sexual, como una manifestación de violencia sexual en el ámbito laboral, porque es un problema multidimensional con diversas consecuencias, por lo que se hace necesario comprender cómo históricamente se ha venido construyendo en la sociedad guatemalteca un sistema de discriminación multicausal (por motivo de etnia, grupo etario, condición socioeconómica, sexo, entre otras).

En ese sentido en algunas instituciones se normalizan ambientes de hostilidad que generan violencia y discriminación. Se justifica contextos laborales y sociales como condicionantes que permiten que se vulneren derechos humanos que estigmatizan no solo los entornos en el ámbito laboral, sino se potencializa las relaciones desiguales de poder, culpabilizando a la persona afectada y poniéndola en desventaja para el goce pleno del derecho en todos los ámbitos.

Es así que, en el ámbito laboral, las quejas, denuncias, reportes y otros, sitúan socialmente a la mujer frente a la persona agresora como la que “provoca”, “propicia” o “justifica” estos elementos constitutivos de hostigamiento, acoso, represión, opresión, perpetuando estas dinámicas institucionales, en donde funcionarios, servidores públicos, contratistas, tanto a nivel técnico, como administrativo justifican situaciones de violencia hacia el personal, frente a este tipo de casos, suelen circular comentarios que tratan de justificar estas conductas o exculpar a los responsables y culpar a las víctimas.

Por ello, es importante analizar estos argumentos desde un enfoque de derechos humanos y darle cumplimiento al Oficio Circular 004-2024 relacionado a los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres, que indica en el numeral segundo, el ámbito de aplicación es para todo servidor público, así como a las personas que mantengan vínculos temporales, por servicios, por productos o por jornales.

b. Definición:

Para los efectos de la aplicación e interpretación de los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres, contenidos en el Oficio Circular 004-2024, se atenderán las definiciones siguientes:



Violencia Contra la Mujer:

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



Acoso:

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



Acoso sexual contra las mujeres:

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

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



Negligencia:

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



Lenguaje o palabras con connotación sexual:

Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, entre otros, sexualmente explícitas o sugerentes realizadas hacia una mujer ante la ausencia de consentimiento expreso.



Otras formas de manifestación del acoso.

- **De forma vertical-descendente:** Las relaciones desiguales de poder pueden dar paso a los abusos, por ejemplo, de una autoridad superior hacia un subalterno, a quien coacciona para sostener relaciones sexuales a cambio de no despedirle.
- **Vertical-ascendente:** Aunque jerárquicamente la persona que agrede se encuentre subordinado a la persona agraviada, pueden existir otras desigualdades que dan paso a la violencia sexual, por ejemplo, de un subalterno a una autoridad superior.
- **Horizontal:** La violencia sexual se da también entre compañeros del mismo nivel, mediante tocamientos, comentarios sexuales o divulgando contenido sexual, compartido a través de alguna red social con otra persona trabajadora sin su consentimiento.¹



Tipos de Acoso Sexual:



Por motivos de sexo:

Lo constituye cualquier conducta realizada en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, representando también una forma de violencia y discriminación.



Por motivos de género:

Se ejerce contra una persona o grupo de personas en función de su identidad, expresión de género y orientación sexual.



En el ámbito laboral:

Lo constituye el comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, dentro del ámbito laboral, que ocurre de forma sistemática o por una sola vez, donde se hostigue, agrede o se intente agredir sexualmente a cualquier trabajador, atentando contra la dignidad de la persona y el ambiente se torna intimidatorio, degradante u ofensivo.²

Para comprender mejor estos conceptos, se presentan algunas manifestaciones de acoso sexual como expresión de violencia sexual, que pueden ocurrir en el ámbito laboral.

- Chantaje sexual comprendido como el condicionamiento del acceso o permanencia en el trabajo por parte de la persona afectada, a través de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

¹ Guía para la prevención de la violencia sexual en entorno laboral. Desde un enfoque de Derechos Humanos. Secretaría de violencia sexual, explotación y trata de personas -SVET-.

² Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de género en el trabajo. Siete Estrellas Socialmente. Proyecto Subvencionado. Agencia Española para la Cooperación Internacional AECID.



- Observaciones sugerentes y de connotación sexual a cualquier parte del cuerpo de la persona.
- Bromas, insultos o comentarios sobre la apariencia de las personas referidas a su cuerpo o su forma de vestir.
- Contacto físico sin consentimiento. Acercamientos excesivos e innecesarios.
- Peticiones expresas de favores sexuales.
- Captación de imágenes u observaciones de contenido sexual de manera clandestina, en lugares reservados, como servicios sanitarios o vestuarios.
- Exigencias, sin justificación, para permanecer tiempo a solas con la persona afectada.
- Exclusión o estigmatización de una persona a causa de insultos y rumores basados en el sexo o la orientación sexual.
- Envío de mensajes por cualquier vía, con insinuaciones sexuales, comentarios o fotografías con contenido sexual.
- **Ambiente de trabajo sexista:**

Es un ambiente en el que se permite, valida o no se prohíben las bromas y comentarios sexuales no consentidos hacia otra persona, por razones de género enfatizando y replicando mitos, prejuicios y estereotipos sobre la sexualidad, vulnerando a un grupo poblacional.

- **Hostigamiento por medios electrónicos:**

Se manifiesta cuando una persona o grupo hostiga, ridiculiza y agrede sexualmente a otra persona a través de medios electrónicos en el ámbito laboral de forma continua y sistemática de manera directa o indirecta.

- **Interno - Externo:**

De una persona empleada institucional hacia una persona usuaria: Se puede aprovechar las circunstancias en las cuales una persona usuaria de sus servicios, deposita su confianza en la otra, como representante de la institución para la que labora.

De una persona externa a una persona empleada institucional: algunas actividades laborales pueden propiciar abusos de parte de quienes adquieren un bien o servicio hacia quienes lo prestan.³



³ Guía para la prevención de la violencia sexual en entorno laboral. Desde un enfoque de Derechos Humanos. Secretaría de violencia sexual, explotación y trata de personas -SVET-.



c. Objetivos:

Objetivo General:

Establecer un Protocolo Institucional para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN, con énfasis en mujeres con sus respectivas rutas de abordaje, promoviendo espacios seguros libres de violencia, protegiendo los derechos humanos de las personas que laboran en la institución.

Objetivos Específicos:

Promover una cultura institucional basada en el respeto y la igualdad, mediante acciones de sensibilización y formación, que prevengan el acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN con énfasis en mujeres.

Brindar una respuesta institucional eficaz, oportuna y centrada en la persona que denuncia situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando el respeto de los derechos humanos de funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.



Marco Jurídico

a. Marco Internacional:

Convención Americana sobre Derechos Humanos

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

“Artículo 2. Deber de adoptar disposiciones del Derecho Interno. Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”.

“Artículo 24. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.



Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-

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

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

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

Artículo 11

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

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



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 los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo.*
- b.** *Los Estados Partes 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 protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención.*
- c.** *Los Estados Partes alienten la recopilación de estadísticas y la investigación de la amplitud, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a ella.*
- d.** *Se adopten medidas eficaces para garantizar que los medios de comunicación respeten a la mujer y promuevan el respeto de la mujer.*
- e.** *Los Estados Partes especifiquen en los informes que presenten, la índole y el alcance de las actitudes, costumbres y prácticas que perpetúan la violencia contra la mujer, y el tipo de violencia que engendran. Se debe informar sobre las medidas que hayan tomado para superar la violencia y sobre los resultados obtenidos.*
- f.** *Se adopten medidas eficaces para superar estas actitudes y prácticas. Los Estados deben introducir programas de educación y de información que ayuden a suprimir prejuicios que obstaculizan el logro de la igualdad de la mujer (Recomendación N.º 3, 1987).*
- g.** *Se adopten medidas preventivas y punitivas para acabar la trata de mujeres y la explotación sexual.*
- h.** *En sus informes, los Estados Partes describan la magnitud de todos estos problemas y las medidas, hasta disposiciones penales y medidas preventivas o de rehabilitación, que se hayan adoptado para proteger a las mujeres que se prostituyan o sean víctimas de trata y de otras formas de explotación sexual. También deberá darse a conocer la eficacia de estas medidas.*
- i.** *Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, la indemnización inclusive.*
- j.** *Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.*
- k.** *Los Estados Partes establezcan o apoyen servicios destinados a las víctimas de violencia en el hogar, violaciones, violencia sexual y otras formas de violencia contra la mujer, entre ellos refugios, el empleo de trabajadores sanitarios especialmente capacitados, rehabilitación y asesoramiento.*
- l.** *Los Estados Partes adopten medidas para poner fin a estas prácticas y tengan en cuenta las recomendaciones del Comité sobre la circuncisión femenina (Recomendación N.º 14) al informar sobre cuestiones relativas a la salud.*
- m.** *Los Estados Partes aseguren que se tomen medidas para impedir la coacción con respecto a la fecundidad y la reproducción, y para que las mujeres no se vean obligadas a buscar procedimientos médicos riesgosos, como abortos ilegales, por falta de servicios apropiados en materia de control de la natalidad.*



- n.** Los Estados Partes den a conocer en sus informes la amplitud de estos problemas e indiquen las medidas que hayan adoptado y sus resultados.
- o.** Los Estados Partes garanticen que en las zonas rurales los servicios para víctimas de la violencia sean asequibles a las mujeres y que, de ser necesario, se presten servicios especiales a las comunidades aisladas.
- p.** Las medidas destinadas a proteger de la violencia incluyan las oportunidades de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo de empleadas domésticas.
- q.** Los Estados Partes informen acerca de los riesgos para las mujeres de las zonas rurales, la amplitud y la índole de la violencia y los malos tratos a que se las somete y su necesidad de apoyo y otros servicios y la posibilidad de conseguirlos, y acerca de la eficacia de las medidas para superar la violencia”.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer-Belem do Pará-

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

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

- b.** que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c.** que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”

Convenios Internacionales de la OIT Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) C111

“Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a.** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- 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 específica - da por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”



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

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

Convenio Número 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes

“Artículo 20... 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

- d.** *Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.”⁴*

b. Marco Nacional:

Constitución Política de la República de Guatemala

“Artículo 1. Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.”

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

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

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

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

“Artículo 3. Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros,

⁴ Protocolo de atención a casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público.



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.”⁵

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. (130) (131) (132) Los sujetos de la violencia o la discriminación contra la mujer pueden ser personas individuales o jurídicas.

IV Pautas para la prevención y atención de acoso sexual en el ámbito laboral

a. Principios del Presente Protocolo de Acoso Sexual:



Celeridad:

El procedimiento administrativo debe llevarse a cabo de manera pronta y oportuna.



Inclusión:

Implica crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y con sentido de pertenencia.



Imparcialidad

Es la cualidad de no tener prejuicios ni inclinaciones personales que puedan influir en el juicio o la acción de juzgar o proceder de manera objetiva, justa y equitativa.



Discreción:

Sensatez para formar juicio y tacto para hablar u obrar, reserva, prudencia, circunspección. También se define como la cualidad de ser discreto, es decir, tener prudencia y no meterse en asuntos ajenos.



Legalidad:

Implica que cualquier acción o decisión debe estar respaldada por la ley y ajustarse a ella.

⁵ Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Concordada y comentada. Secretaría Presidencial de la Mujer 2024.



Igualdad de Derechos:

Se refiere a que todas las personas deben de ser tratadas de la misma manera ante la ley, sin discriminación por motivos de raza, sexo, origen, religión, etc.



Respeto a la Identidad Cultural:

Implica reconocer y valorar las distintas formas de ser, pensar y actuar de los grupos humanos, así como sus expresiones culturales, sin jerarquías ni discriminación.



Prohibición de Represalias:

Se refieren a la prohibición de tomar medidas negativas o perjudiciales contra una persona en respuesta a su participación en actividades protegidas, como presentar una queja, denuncia, discriminación o acoso, o ejercer sus derechos laborales.



No revictimización:

En el contexto legal y de protección a víctimas, se refiere a la evitación de causar más daño o sufrimiento a una persona que ya ha sido víctima de un delito o situación traumática.



No discriminación:

Se entiende como la ausencia de discriminación, es decir, la igualdad de trato y la prohibición de dar un trato desfavorable a una persona o grupo por motivos como raza, sexo, religión, origen nacional, etc.

b. Garantías Obligatorias para la Prevención del acoso sexual contra la mujer

Como un deber ético todas las dependencias, ministerios, secretarías y demás entidades que conforman el Organismo Ejecutivo están obligadas a implementar y observar de forma obligatoria las siguientes garantías para la prevención del acoso sexual contra la mujer.⁶

- Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres
- Confidencialidad
- Protección a la mujer
- Celeridad
- Prohibición de represalias
- Interpretación más favorable
- Prevención de reincidencia
- Política o Protocolo Institucional de prevención y abordaje del acoso sexual
- Capacitación obligatoria.

⁶ Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual de las mujeres. Oficio circular 004-2024



En los casos de acoso sexual, como manifestación de violencia sexual en contra de una persona con discapacidad, considerar lo siguiente:



Discapacidad visual:

Asegurarse de que quienes reciben la denuncia se identifiquen y expliquen las razones por las que permanecen en silencio en ciertos momentos (por ejemplo, al tomar notas). También es fundamental proporcionar información sobre el entorno físico y advertir sobre posibles obstáculos.



Discapacidad auditiva:

Deberá hablar sin exaltar la voz, sin gritar, utilizar un intérprete de lengua de señas; escribir información clave; hacer preguntas sencillas; no exagerar la gesticulación y repetir las preguntas tantas veces como sea necesario, reformulándolas si es preciso.



Discapacidad física o movilidad reducida:

Asegurarse que el lugar donde sea entrevistada la persona, cuente con la accesibilidad necesaria, verificar si la persona utiliza ayudas técnicas, como sillas de ruedas, andador o bastón y si en el espacio por donde va a pasar está libre o hay rampa o se puede improvisar alguna o bien contar con el apoyo necesario para su movilidad.



Discapacidad intelectual y psicosocial:

Hablar despacio, de manera clara y sencilla, utilizando preguntas breves y ejemplos cotidianos. Ajustar el lenguaje y si es posible, solicitar el apoyo de un familiar o experto/a en la materia.



Rutas de abordaje para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual es una expresión de la violencia sexual. Atender oportunamente los posibles casos denunciados o identificados en el contexto laboral, también es una forma de prevenir la reincidencia de los mismos, reprimir la continuación de la violencia y dignificar a la persona que es afectada, por lo que resulta importante que la institución defina rutas claras para actuar de manera efectiva en estos casos.



Ruta para la prevención:

La Unidad de Género en coordinación con la Dirección de Comunicación e información

- Elaborar e implementar campañas contra el acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.
- Realizar actividades de sensibilización y concientización sobre acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.

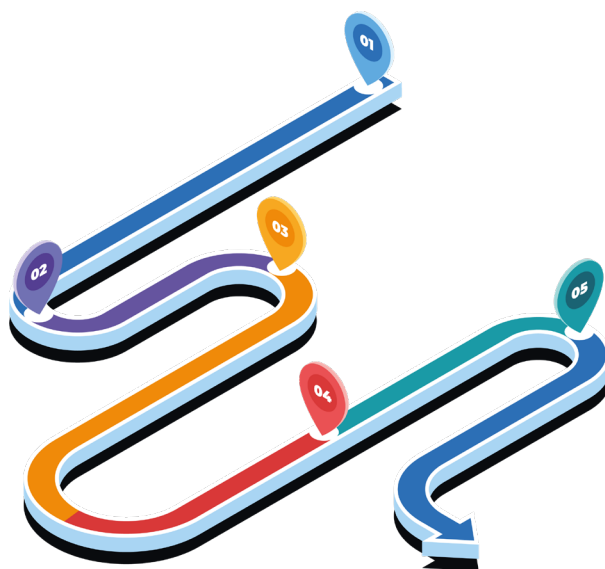
La Unidad de Género en coordinación con la Dirección Administrativa y de Recursos Humanos

- Socializar con personal de nuevo ingreso, en los procesos de inducción, el Protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN, con énfasis en mujeres.
- Socializar en el Portal Web, el Protocolo de acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN, con énfasis en mujeres.

Ruta para atención:

Instancia de Probidad

- Presentar denuncia, cualquier persona que se sienta afectada de forma directa o indirecta puede presentar la denuncia.
- Recibir denuncia. Instancia de Probidad, recibe denuncia y procede como se indica en el Reglamento y Normativa vigente.
- Instancia de Probidad traslada informe a Autoridad Superior para resolver.





a. Descripción de la ruta de abordaje para la prevención

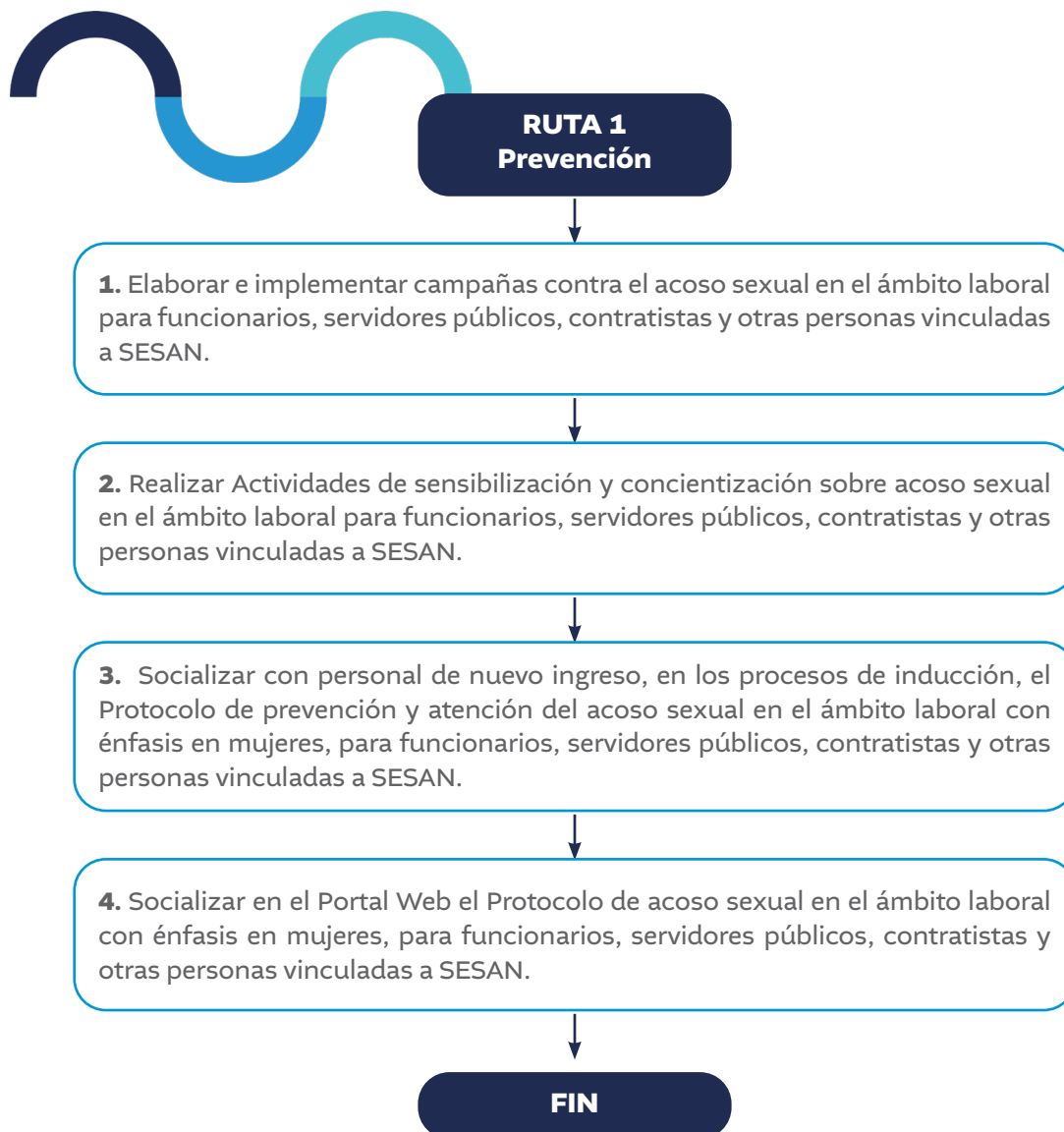


ruta 1. DE PREVENCIÓN

INICIO DE LA RUTA				
Paso No.	Descripción de la tarea	Plazo	Responsable	En coordinación con las Direcciones
1	Elaborar e implementar campañas contra el acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.	Cuatrimestral	Unidad de Género	Dirección de Comunicación e Información
2	Realizar Actividades de sensibilización y concientización sobre acoso sexual en el ámbito laboral para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.	Cuatrimestral	Unidad de Género	Dirección de Comunicación e Información
3	Socializar con personal de nuevo ingreso, en los procesos de inducción, el Protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral con énfasis en mujeres, para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.	A requerimiento	Unidad de Género	Dirección Administrativa y de Recursos Humanos
4	Socializar en el Portal Web el Protocolo de acoso sexual en el ámbito laboral con énfasis en mujeres, para funcionarios, servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a SESAN.	Anual o cuando se actualice o modifique el actual Protocolo	Unidad de Género	Dirección Administrativa y de Recursos Humanos
FIN DE LA RUTA				



Flujograma de la ruta de prevención





b. Descripción de la ruta de abordaje para la atención



RUTA 2. DE ATENCIÓN

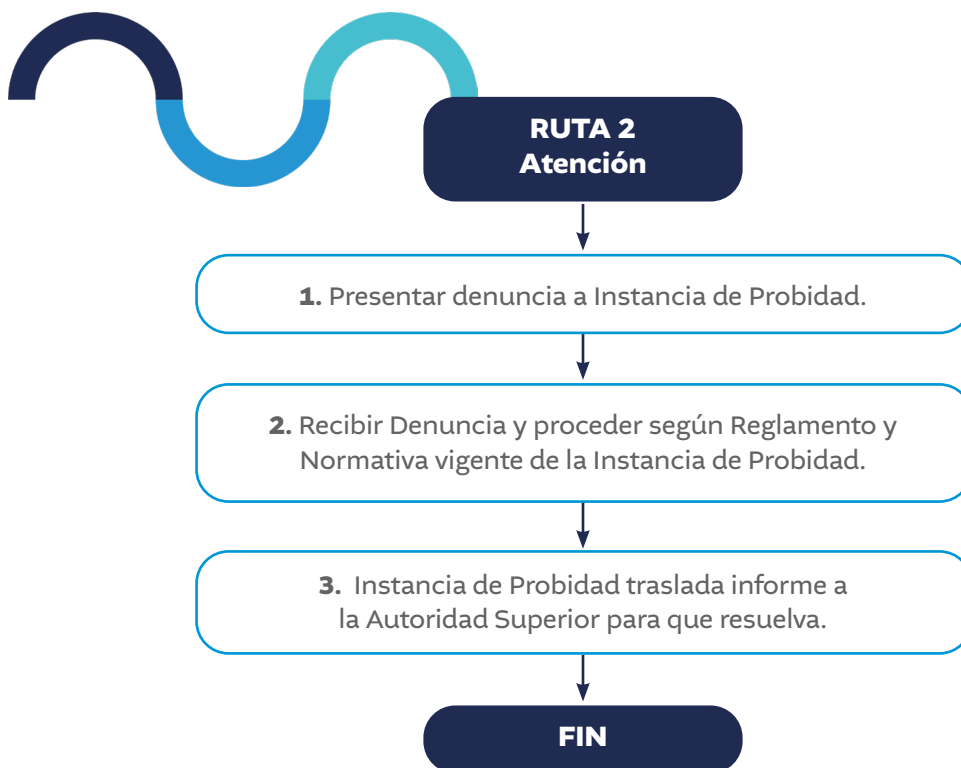
INICIO DE LA RUTA

Paso No.	Descripción de la tarea	Plazo	Responsable
1	Presentar denuncia: Cualquier persona que tenga conocimiento o se sienta afectada directa o indirectamente por acciones de acoso sexual, puede denunciar.	Permanente	Persona que denuncia
2	Recibir denuncia: Instancia de Probidad, recibe denuncia y procede como se regula en su Reglamento y Normativa vigente.	De conformidad con el Reglamento de la Instancia de Probidad	Instancia de Probidad
3	Instancia de Probidad traslada informe a Autoridad Superior para que resuelva.	De conformidad con el Reglamento de la Instancia de Probidad	Instancia de Probidad y Autoridad Superior

FIN DE LA RUTA



Flujograma de la ruta de atención



Instituciones a dónde acudir:

Nombre de la Institución	Dirección	Teléfono	Tipo de Atención
SVET Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas	4ª calle 5-51 zona 1 ciudad de Guatemala	PBX: 2504-8888	Asesoría y coordinación
MP Ministerio Público	15 av. 15-16 zona 1	2411-9191	Denuncia
MINTRAB Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Torre Empresarial 7ª. Av. 3-33 zona 9	2422-2500 PBX: 1511	Denuncia
IDV Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito	3ª. Av. 16-31 zona 10	2314-5800	Atención y asesoría
PNC Policía Nacional Civil	10 calle 13-92 zona 1	PBX 110	Denuncia
PDH Institución del Procurador de los derechos Humanos	12 av. 12-54 zona 1	2424-1717 PBX: 1555	Denuncia y/o asesoría

