



ACUERDO INTERNO NÚMERO 18-2025
Guatemala, 02 de junio de 2025

**EL SECRETARIO EJECUTIVO DE LA COMISIÓN CONTRA LAS ADICCIONES
Y EL TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS**

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que, el Estado debe velar por el respeto a los principios de la igualdad de derechos y dignidad humana, que permitan la dignificación de la mujer en los distintos ámbitos en los que se desarrolla, previniendo actos u omisiones de distinta índole, que afecten las condiciones de trabajo.



CONSIDERANDO

Que a través de oficio circular número cero cero cuatro guion dos mil veinticuatro (004-2024), el Presidente de la República emitió los lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, en el que dispuso en el punto sexto que las dependencias del Organismo Ejecutivo debían elaborar o actualizar su política o protocolo institucional para la prevención y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que, conforme las directrices contenidas en el referido oficio circular, se solicitó opinión técnica a la Secretaría Presidencial de la Mujer respecto del "Protocolo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas -SECCATID-", y para el efecto la Dirección de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad entre Hombres y Mujeres de la referida Secretaría, según Opinión Técnica DGPPEHM-SEPTEM 010-2025, de fecha 22 de mayo de 2025, emitió opinión técnica favorable, siendo necesario emitir la presente disposición legal.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y en ejercicio de las funciones conferidas según los Artículos 74 del Decreto Número 48-92 del Congreso de la República de Guatemala; Ley Contra la Narcoactividad; 1 del Acuerdo Gubernativo Número 143-94; 13 literales l, m) y q) del Acuerdo Gubernativo Número 95-2012, Reglamento de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

ACUERDA:

Artículo 1. Aprobar el Protocolo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas -SECCATID-, contenido en setenta (70) folios.



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA

SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA COMISIÓN
CONTRA LAS ADICCIONES Y EL TRÁFICO
ILÍCITO DE DROGAS - SECCATID-



Artículo 2. El Protocolo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas -SECCATID-, deberá ser divulgado y socializado para conocimiento de todo el personal de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Artículo 3. El presente acuerdo entrará en vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE,


Lic. Hugo Saravia Meda
Secretario Ejecutivo

Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas





Protocolo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres

de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión
Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito
de Drogas -SECCATID-.

SECCATID

Elaborado por:

Comité Técnico Temporal de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, para el cumplimiento de los lineamientos del Organismo Ejecutivo, respecto al abordaje del acoso sexual contra las mujeres, integrado por:

Licenciada Andrea María Álvarez Castañeda

Licenciado Carlos Eduardo Anleu Jiménez

Licenciada Lubia Elizabeth Leal Sazo

Licenciado Juan Pablo Osorio Tum

Diseño e ilustración:

Unidad de Comunicación Social

Revisado por:

Licenciada Ana Silvia Muñoz Melgar

Subsecretaria Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Aprobado por:

Licenciado Hugo Saravía Meda

Secretario Ejecutivo de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Primera Edición 2025

Guatemala, abril 2025.

Contenido

Siglas y Acrónimos	4
Presentación	5
Capítulo I Marco conceptual.....	6
Capítulo II Marco normativo internacional en materia de Derechos Humanos.....	13
Capítulo III. Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo para Prevenir y Sancionar la Violencia, el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.....	25
Capítulo IV Marco Jurídico Nacional frente al acoso sexual en el ámbito laboral.....	29
Capítulo V Objetivos.....	49
Capítulo VI Garantías de este protocolo.....	51
Capítulo VII Ruta de prevención.....	56
Capítulo VIII Ruta de atención y denuncia.....	59
Capítulo IX Referencias.....	66

Siglas y Acrónimos

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

CEVI: Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención de Belém Do Pará.

COMITÉ: Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

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

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

SECCATID: Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

SEPREM: Secretaría Presidencial de la Mujer.

Presentación.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el Estado debe garantizar a los habitantes de la República la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, asimismo, garantiza que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El acoso sexual es una manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público, que debe ser abordado de forma integral, en tal sentido, Guatemala ha ratificado distintos tratados y convenios internacionales para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres, asimismo, cada institución que integra el Organismo Ejecutivo debe crear mecanismos institucionales que garanticen el irrestricto respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras y contratistas.

La Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas -SECCATID-, adscrita a la Vicepresidencia de la República, reconoce la importancia de garantizar a las trabajadoras y contratistas de la SECCATID, un ambiente laboral basado en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral, que pueda afectar en el ámbito físico, psíquico, laboral, familiar y personal, por lo que, en aras de crear una cultura de prevención y denuncia, es necesaria la emisión de un protocolo que

facilite a las mujeres hacer uso del mismo, cuando se manifiesten acciones de acoso sexual en el ámbito laboral. La Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, se compromete con la postura "Cero Tolerancia" a cualquier vulneración de derechos humanos de las mujeres trabajadoras y contratistas de la SECCATID, específicamente lo referente al acoso sexual en virtud que la misma menoscaba su dignidad, integridad e indemnidad; conductas que deberán ser sancionadas conforme la legislación guatemalteca, facilitando a través del presente protocolo, la información y acompañamiento oportuno que permita a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, actuar contra los responsables de tales acciones.

Por lo que, el protocolo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas -SECCATID-, regula el procedimiento para la atención y recepción de denuncias con relación al acoso sexual contra las mujeres trabajadoras y contratistas de la SECCATID, asimismo, implementa el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, que será el encargado de la recepción y seguimiento de denuncias, así como de la elaboración de los informes para el Despacho Superior, que permitirán realizar las acciones administrativas y legales que correspondan.

Capítulo



Marco Conceptual



Para el abordaje del presente protocolo y con el objeto de ilustrar el contenido del mismo, se tomarán en consideración las siguientes definiciones:

Acoso ¹

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

De igual forma, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.²

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- a. Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- b. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- c. La situación de desigualdad entre persona acosada y acosadora provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- d. La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Acoso sexual contra las mujeres ³

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 vídeos de índole sexual sin autorización de la víctima; entrega de objetos o "regalos" no solicitados por la víctima en forma recurrente; violación, exhibicionismo, solicitar favores sexuales, miradas o palabras lascivas y/o, con connotaciones sexistas. Además, la violación a

¹ Oficio Circular Número 004-2024 del Presidente de la República, de fecha 26 de noviembre de 2024.

² Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención

y respuesta ante el acoso Aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2017.

³ Loc. cit.

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.

De igual forma puede concebirse como, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Pérez-Bilbao y Sancho (1999)⁴, definen el acoso sexual como las conductas no deseadas por la víctima, de naturaleza sexual o bien comportamientos inaceptables en el trabajo, basados en el sexo, afectando a la dignidad de la mujer y el hombre.

Estas conductas son indeseadas, irrazonables y ofensivas, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma. Estas conductas pueden ser físicas, verbales y no verbales:

- Físicas: tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo,

intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

- Verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual o realizar una actividad social fuera del lugar de trabajo después de haber realizado flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- No verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos de índole sexual.

Agresión⁵

Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño.

En términos generales, se puede definir a la agresión como una conducta interpersonal cuya intención es herir o causar daño simbólico, verbal o físico a una persona que no desea sufrir esa suerte y que de hecho provoca daño real⁶.

⁴ PÉREZ-BILBAO, J y SANCHO, T. (1999). NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

⁵ Diccionario de la Real Academia Española.

⁶ Ubillos Landa, Silvia Páez Rovira, Daño Psicología social, cultura y educación.

Agresión Sexual ⁷

Quién con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona.

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española, señala que, agresión sexual, consiste en la realización de actos atentatorios contra la libertad sexual de una persona empleando violencia o intimidación.

Agresión sexual, pueden consistir en contactos sexuales no consentidos a través de la violencia o intimidación⁸.

Cualquier tipo de actividad sexual cometida contra el deseo de una persona, ya sea con la utilización efectiva o con la amenaza de utilización de la fuerza, por imposición de la voluntad del agresor o por cualquier otro medio⁹.

Lenguaje o palabras con connotaciones sexual ¹⁰

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.

Negligencia ¹¹

Se entenderá como todas aquellas conductas de los servidores públicos respecto del acoso sexual, tales como la indiferencia, la falta de acción de las jefaturas, mandos medios o autoridades máximas institucionales. Incluye la falta de atención en la aplicación de las garantías contenidas en el oficio circular número 004-2024, emitido por el Presidente de la República; 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.

Relaciones de poder ¹²

Manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra.

Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras¹³.

⁷ Artículo 173 Bis del Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal

⁸ Factores Predictivos del Impacto Psicopatológico en Víctimas de Agresión Sexual. Angeles de la Cruz Fortún

⁹ Loc. Cit.

¹⁰ Loc. Cit.

¹¹ Loc. Cit.

¹² Artículo 3, literal g) del Decreto número 22-2008, del Congreso de la República de Guatemala, Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer.

¹³ Artículo 7 del Decreto Número 520 de la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Ley Especial

USAID 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 otras¹⁴.

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.

Víctima¹⁵

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.

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, define a la víctima, como, la mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

La palabra víctima, de conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, hace referencia a la “persona que padece daño por culpa ajena o por causa fortuita”, “persona que muere por culpa ajena o por accidente fortuito”

Violencia contra la mujer¹⁶

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.

La violencia dirigida contra una mujer por el hecho de ser mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental o sexual, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad¹⁷.

Integral para una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres
¹⁴ 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.

¹⁵ Artículo 10 del Decreto número 9-2009, del Congreso de la República de Guatemala, Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.

¹⁶ Op. Cit.

¹⁷ <https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas->

Violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales que limita total o parcialmente a la mujer, el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades¹⁸.

Las manifestaciones de violencia contra la mujer¹⁹ comprenden diversos aspectos, por citar algunos:

1. Física

- Agresiones mediante la fuerza corporal, objeto, arma o sustancia.
- Daño o sufrimiento físico, lesiones, enfermedades.

2. Psicológica o Emocional

- Daño o sufrimiento psicológico a la mujer, sus hijos o familiares.
- Intimidación, menoscabar autoestima, control.
- Complejo su comprobación, daño progresivo.

3. Sexual

- Violencia física o psicológica para vulnerar la libertad sexual.
- Humillación, prostitución, denegación anticonceptivos o protección enfermedades.

4. Económica

- Limitar el uso, disponibilidad o acceso a los bienes que le pertenecen.
- Retención de bienes de trabajo, documentos, bienes y otros.

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, define la violencia contra la mujer, como, toda acción u omisión basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado

Violación.²⁰

Quien, con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal vía vaginal, anal o bucal con otra persona, o le introduzca cualquier parte del cuerpo u objetos, por cualquiera de las vías señaladas, u obligue a otra persona a introducirse a sí misma, será sancionado con pena de prisión de ocho a doce años. Siempre se comete este delito cuando la víctima sea una persona menor de catorce

frecuentes/preguntas-frecuentes-tipos-de-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas#:~:text=Incluye%20actos%20que%20infligen%20da%C3%B1o,la%20violencia%20contra%20la%20mujer.

¹⁸ Evolución de la Atención Institucional al Delito de Violencia

contra la Mujer, Centro de Investigaciones Económicas Nacionales -CIEN-, 2021.

¹⁹ Op. Cit.

²⁰ Artículo 173 del Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal.

años de edad, o cuando sea una persona con incapacidad volitiva o cognitiva, aun cuando no medie violencia física o psicológica. La pena se impondrá sin perjuicio de las penas que puedan corresponder por la comisión de otros delitos.

El Diccionario de la Real Academia Española, define el término violación, como, tener acceso carnal con alguien en contra de su voluntad o cuando se halla privado de sentido o discernimiento.

La violación, de igual forma puede concebirse, como el acceso carnal con una mujer privada de sentido, empleando fuerza o grave intimidación²¹.

²¹ Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales,

Manuel Ossorio, 1ª Versión Electrónica.

Capítulo



Marco normativo internacional en materia de Derechos Humanos

A lo largo de la historia Guatemala ha ratificado varios instrumentos internacionales, en materia de derechos humanos dentro de los cuales se puede mencionar:

Declaración Universal de los Derechos Humanos²²

Este instrumento es de vital importancia, debido a que a partir del mismo se estipulan los derechos humanos que deben protegerse a nivel internacional por todos los Estados, el mismo allanó el camino para los demás tratados en materia de derechos humanos.

Para el desarrollo del presente protocolo, se citan 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 Humanos²³

El Estado de Guatemala ratificó la Convención el 3 de junio de 1993, por lo tanto, como Estado parte de la misma, debe garantizar la igualdad de derechos de los seres humanos, y para efectos del presente protocolo, se citan 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.”.

²² Organización de las Naciones Unidas (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ginebra. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

²³ Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”. San José. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

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."

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985.²⁴

Esta resolución, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71° reunión, destaca por equiparar la igualdad laboral de las trabajadoras, en virtud del trato desigual sufrido por las mujeres a nivel mundial, es un referente en el ámbito laboral, al resaltar la función de la mujer en el trabajo y la erradicación del trato desigual

Por lo que, se resaltan los siguientes numerales:

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.

5. En lo que respecta a la legislación protectora:

- i) las mujeres y los hombres deberían

²⁴ 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/llbdoc/ilo/1985/85B09_348_span.pdf

quedar protegidos contra los riesgos inherentes a su empleo y profesión, en función del avance de los conocimientos científicos y técnicos;

ii) 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.”.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.²⁵

Este instrumento es de importancia en la actualidad, al regular la discriminación contra la mujer, estableciendo el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), que debe velar por el

cumplimiento de dicha normativa, por lo que, derivado de la ratificación efectuada por Guatemala en cuanto al mismo, se encuentra en la obligación de cumplimiento del referido convenio.

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 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

²⁵ Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la

Mujer. Nueva York. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

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.”

Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1992)²⁶

“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 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

²⁶ Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos. (1992). La Violencia Contra la Mujer: 29/01/92. CEDAW Recom. General 19. (General Comments). Recomendación

General N° 19. Organización de las Naciones Unidas: CEDAW. https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf

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. (...)

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.”.

Observaciones finales sobre los informes periódicos 8° y 9° combinados de Guatemala (CEDAW, 2017).²⁷

“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;

²⁷ 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>

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;

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

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

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

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

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

d. Garantice que todos los casos de violencia sexual y de esterilización forzada cometidos contra mujeres y niñas con discapacidad sean debidamente investigados, que los autores de esos actos sean enjuiciados y debidamente sancionados, y que todos los procedimientos médicos se lleven a cabo únicamente con el

consentimiento libre e informado de las personas interesadas, de conformidad con las normas internacionales;

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

Empleo

33. 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.

34. 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.²⁸

Instrumento Regional en materia de derechos humanos adoptado en Brasil en 1994, uno de los aspectos a resaltar del mismo, es la regulación sobre violencia contra las mujeres, aunado a que desarrolla mecanismos de protección y defensa de sus derechos.

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;

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

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

²⁸ Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

contra la Mujer (Belém do Pará). Brasil
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

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.

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 necesaria para hacer efectiva esta Convención.”.

Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará -MESECVI-.²⁹

Al Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará -MESECVI-, corresponde el seguimiento a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, a través 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

²⁹ Organización de los Estados Americanos. (2014). Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del

Comité de Expertas del MESECVI.
Ciudad de México: MESECVI.
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/ceep1-doc10-es.pdf>

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.”.

Capítulo



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

Campaña de OIT:

Para la promoción de derechos laborales en igualdad de condiciones, la Organización Internacional de Trabajo, emitió la campaña denominada “Trabajo decente”.

“La campaña de “trabajo decente” 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.”.³⁰

Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (No. 190).³¹

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

El Convenio 190 de la OIT (C190) de reciente ingreso a la comunidad internacional ha venido a regular y reconocer “la violencia y el acoso” en el mundo del trabajo, y cómo estas acciones vienen a afectar la salud psicológica, física y sexual de las personas, por ende, su dignidad y relaciones familiares e interpersonales. Guatemala tiene el

compromiso de ratificar este convenio en virtud del aporte que pueda dar en la lucha contra la violencia y el acoso de las mujeres trabajadoras en el país.

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

Artículo 1. (...) **a)** la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y **b)** la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como

³⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2023). Trabajo decente. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

³¹ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio

sobre la Violencia y el Acoso, 2019. Ginebra. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relcont/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf

conceptos separados.”

Artículo 2. “1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.”

Artículo 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la

información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 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



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 fraternal 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; (...)

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.”.

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 Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 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 Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 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.”.

Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, 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 Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, 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 3. “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 intimidad con la víctima. b) Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa. 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 Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala, 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 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 Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 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) 3) 4) 5) 6) 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. 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. 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. 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. 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...”.

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.”.

Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 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 Número 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 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 Número 23-2024 de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, Código de Ética.

Artículo 4. “Valores institucionales. Se establecen como valores institucionales de observancia general, naturaleza estrictamente ética, los siguientes:

a) Honestidad: Cualidad de las personas de actuar con rectitud en el desempeño de sus actividades.

b) Integridad: Cualidad de las personas de actuar de forma transparente y proba en el desempeño de sus actividades.

c) Lealtad: Valor de las personas que consiste en actuar con rectitud en el ejercicio de las actividades que desempeñan.

d) Respeto: Actuar de forma apropiada con las consideraciones necesarias para cualquier persona, sin perjuicio de sus creencias, opiniones o género.

e) Tolerancia: Cualidad que posee la persona, conllevando el reconocimiento de ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.”.

Artículo 6. “Obligaciones éticas. Sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones de carácter legal, gubernativas, contractuales o de otro tipo, las personas a las que se refiere el Artículo 2 del presente Acuerdo, 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 virtud del ejercicio del cargo, función, designación o nombramiento, o derivado del cumplimiento del contrato; así como abstenerse de hacer un mal uso de esta.

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

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

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

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

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

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

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

nombramiento, o del cumplimiento del contrato.

l) Utilizar los vehículos oficiales o propiedad de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, 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 7. “Declaratoria de prioridad. Se declara prioritario y de interés institucional, las siguientes acciones, relacionadas directamente con la ética: a) Identificación oficial: El servidor

Oficio Circular Número 004-2024, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual Contra las Mujeres

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

Su finalidad es la protección de las mujeres que asisten a actividades temporales o

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

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

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

a. Solicitud de Intervención: Cualquier persona que tenga conocimiento o se sienta afectada directa o indirectamente por acciones de acoso sexual contra las mujeres, podrá solicitar la intervención del comité de ética/probidad o similar, instituido por la dependencia para abordaje inmediato de la

problemática, con base en los artículos 15 literal o) y 17 del Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República.

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

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

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

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

Presidente de la República de la situación, para las medidas correspondientes.

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

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

derivar los casos que fueren pertinentes a otras instancias y al Ministerio Público.

solicitando opinión técnica a la Secretaría Presidencial de la Mujer.”

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

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

“SEXTO: Estandarización. Las dependencias del Organismo Ejecutivo deberán elaborar o actualizar su política o protocolo institucional para la prevención y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral respectivamente, conforme a los lineamientos contenidos y en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la fecha del presente Oficio Circular,

Capítulo



Ámbito de Aplicación y Objetivos

Ámbito de Aplicación

El presente protocolo, es de naturaleza pública, aplicable a las mujeres sin perjuicio del tipo de contratación o nombramiento que ostenten con la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, así como asistentes a actividades de índole laboral, cultural, informativa, de práctica, ensayo, formativa, de coordinación o similares, usuarias u otras que estén vinculadas a la Secretaría, en sus diversos ámbitos, sea de forma virtual, telefónica, presencial o cualquier otra esfera de intervención.

Objetivo General

Promover una cultura de prevención y denuncia contra el acoso sexual en el ámbito laboral, contra las mujeres de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas –SECCATID-, como una manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público.

Objetivos Específicos

Erradicar el acoso sexual que pudieran sufrir las trabajadoras y contratistas de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, a través de la sensibilización, capacitación, reducción de estereotipos, acciones preventivas y denuncias que sean interpuestas ante el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Establecer procedimientos administrativos de prevención, atención y sanción, que garanticen protección y asistencia a las mujeres que estén sufriendo acoso sexual en el ámbito laboral en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Capítulo



Garantías de este protocolo

El presente protocolo se rige por las siguientes garantías, por lo que todos los procedimientos administrativos de prevención, atención y sanción contenidos en el mismo, deben estar orientados por las siguientes líneas de acción:

a) Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres:

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

b) Confidencialidad:

En todos los procesos derivados de denuncias de acoso sexual en la SECCATID, el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas,

está obligado a guardar la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Asimismo, deberá asegurarse que la información proporcionada durante el proceso sea manejada de forma reservada, evitando su divulgación innecesaria o indebida. La confidencialidad se mantendrá durante todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior.

c) Protección a la mujer:

La SECCATID en todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizará el resguardo y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o se encuentren en riesgo de serlo, asegurando su integridad física, emocional y laboral, indemnidad y dignidad, evitando la revictimización y protegiendo su intimidad, honra, libertad y seguridad desde el momento en que se presenta la denuncia administrativa, o cuando se tenga conocimiento del caso. Además, deberá garantizar que la mujer denunciante pueda continuar su labor en un ambiente seguro, sin discriminación ni represalias, brindándoles el apoyo necesario para restaurar su confianza y bienestar.

d) Celeridad:

Deberá actuarse con rapidez y sin ningún tipo de retardo, en la tramitación de los procesos de acoso sexual contra las mujeres, el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, deberá actuar con la máxima prontitud y diligencia, evitando retrasos injustificados que puedan generar mayores perjuicios a las víctimas. Los plazos, así como la adopción de medidas preventivas y la resolución de los casos deberán ser razonables y ajustados a la necesidad de proteger a la víctima. En ningún caso se podrá dilatar o entorpecer el proceso.

e) Prohibición de represalias: Queda estrictamente prohibido que cualquier persona, autoridad o dependencia de la SECCATID realice acciones negativas o en detrimento contra quienes denuncien actos de acoso sexual, participen como testigos, o colaboren en cualquier fase del proceso. Esta garantía incluye la protección integral de la víctima, testigos o colaboradores, asegurando que no sufran medidas que menoscaben su situación laboral, tales como despidos, reubicaciones o traslados injustificados, cambios en las condiciones laborales, disminución de responsabilidades, evaluaciones negativas o cualquier otra forma de trato

discriminatorio o intimidatorio, como consecuencia de su participación en el proceso. Así como medidas que menoscaben la situación laboral, emocional o física antes, durante o posterior al proceso. En caso de identificarse actos de represalias, se deberán adoptar de inmediato medidas correctivas, y quienes incurran en dichas acciones serán sancionados de conformidad con la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse.

f) Interpretación más favorable: En todos los casos relacionados con el acoso sexual contra las mujeres dentro de la SECCATID, las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de las mujeres afectadas. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se deberá optar siempre por aquella que otorgue mayor amparo a la víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad. Esta interpretación deberá respetar los principios de igualdad y no discriminación, y alinearse con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, disposiciones constitucionales y legales que promueven la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una

perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

g) Prevención de reincidencia:

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

h) Capacitación obligatoria:

El Departamento de Recursos Humanos con apoyo de la Unidad de Género de la SECCATID, deberá realizar de manera continua, programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento; y acciones de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual como una forma de manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público y los derechos humanos, dirigidos a todo el personal, con el objetivo de prevenir y erradicar estas conductas en el entorno laboral.

Capítulo



Ruta de prevención

Para el efectivo cumplimiento del presente protocolo, se presenta una ruta de prevención que contiene cuatro ejes temáticos:

1) Ambiente laboral libre de violencia sexual:

Este eje se refiere a la capacitación continua del personal que labora y presta servicios temporales en la Institución, en materia de Derechos Humanos, prevención de la violencia con énfasis en lo referente al acoso sexual en contra de las mujeres.

El contenido de las capacitaciones, deberá ser con lenguaje accesible y fácil de entender, que incluya definiciones sobre violencia, acoso sexual en el ámbito del trabajo y demás temas que se consideren de importancia en la materia. También conlleva el compromiso de difundir: a) El presente protocolo y; b) La lista del personal que integra el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, 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.

2) Prevención primaria: Este eje tiene como objetivo elaborar, coordinar y ejecutar procesos de formación para todo el personal de la SECCATID, abordando la temática de manera transversal integrando las perspectivas de género, de derechos humanos y el marco regulatorio tanto nacional como internacional.

3) Prevención secundaria: Tiene como objetivo proveer capacitaciones específicas para las personas y grupos en situación de mayor vulnerabilidad dentro de la SECCATID.

Estos procesos de formación deberán ser implementados por los menos dos veces al año en distintas épocas y dentro de la jornada laboral, con el fin de asegurar la participación de todo el personal de la SECCATID.

Los procesos de formación serán implementados por el Departamento de Recursos Humanos, Unidad de Género en coordinación con el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas. Lo anterior, no limita que cualquiera de las dependencias relacionadas pueda realizar procesos de formación de manera separada, la cuales deberán enfocarse en los ejes temáticos establecidos en el presente protocolo.

Además, podrán invitar a cualquier institución pública o privada con conocimiento en el tema, con el fin de dotar de herramientas de acompañamiento y rutas legales de denuncia para las personas que, como consecuencia de las capacitaciones, sospechen que están viviendo situaciones de violencia o acoso sexual.

El Departamento de Recursos Humanos, deberá documentar el resultado de los procesos de formación, con el respectivo listado de participantes, debiendo trasladar copia del expediente conformado, al Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Las autoridades de la SECCATID en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, deberán brindar el tiempo y espacio oportuno para los procesos de formación.

4) Prevención respecto al Acoso Sexual contra usuarias de los servicios de la SECCATID:

Este eje se refiere a la capacitación continua para las usuarias de los servicios que presta la SECCATID, en materia de Derechos Humanos, prevención de la violencia con énfasis en lo referente al acoso sexual en contra de las mujeres.

El contenido de las capacitaciones, deberá ser con lenguaje accesible y fácil de entender, que incluya definiciones sobre violencia, acoso sexual en el ámbito de los servicios que presta la institución a usuarias y demás temas que se consideren de importancia en la materia. También conlleva el compromiso de difundir a las usuarias de los servicios que brinda la SECCATID: **a)** El presente protocolo, y **b)** La lista del personal que integra el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, 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.

Este tipo de campañas deberán realizarse en formato virtual o a través de material impreso, tales como folletos, trifoliales, afiches, que contengan información sobre las formas de acoso sexual y canales de denuncia a disposición.

Capítulo



Ruta de atención y denuncia

En virtud del principio de reconocimiento de autonomía como el derecho de la posible víctima de decidir optar por la ruta de atención que aborda el presente protocolo, o bien, acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de éste.

Las denuncias administrativas por acoso sexual en el ámbito laboral, serán escuchadas, recibidas, analizadas y tramitadas por el Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

El Comité estará conformado de la siguiente forma:

- Asesor Jurídico, quien lo preside;
- Jefe del Departamento de Contabilidad de la Dirección Administrativa Financiera, en calidad de secretaria.
- Encargado de Tratamiento, de la Dirección de Tratamiento, Rehabilitación y Reinserción, en calidad de entrevistadora.

El trabajo del Comité será realizado de forma Ad Honorem, es decir que sus integrantes no recibirán ninguna compensación económica, sin embargo, para el efectivo cumplimiento de sus funciones, las autoridades de la SECCATID deberán proporcionar por lo menos dos horas a la semana para el análisis y conocimiento de las denuncias administrativas presentadas al Comité. Asimismo, en aras de velar por la confidencialidad y discrecionalidad

de las partes y de las actuaciones, deberá proporcionar un espacio físico dentro de las instalaciones tanto para el conocimiento de las denuncias, como para las entrevistas correspondientes.

El Comité tiene como objetivo general actuar con la debida diligencia ante el conocimiento de una situación de acoso sexual en el ámbito laboral en la SECCATID, observando los procedimientos establecidos en este protocolo y los principios de ética de la institución.

Los miembros del Comité pueden excusarse de conocer las denuncias administrativas que sean interpuestas, en los siguientes casos: a) cuando exista una relación de amistad o enemistad con alguna de las partes; b) cuando exista una relación de parentesco con alguna de las partes; c) Cuando sea parte denunciante o denunciada; asimismo se podrá invocar las causales establecidas en la Ley del Organismo Judicial, respecto a los impedimentos, excusas y recusaciones.

En virtud de la importancia de este tipo de procedimientos, el miembro del Comité que estime que se encuentra sujeto a alguna de las causales de excusa, lo informará inmediatamente por escrito al Despacho Superior, quien resolverá en un plazo no mayor de dos días, y en caso favorable, estará facultado para nombrar a otro servidor público, a quien deberá comunicársele de forma escrita e inmediata. El servidor público designado no podrá excusarse o alegar impedimento, salvo lo establecido en el párrafo anterior.

Funciones específicas de los integrantes del Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:

1. Presidente.

- Presidir las reuniones del Comité.
- Representar al Comité ante cualquier persona, institución pública o privada.
- Establecer fecha, hora y lugar para la realización de las reuniones del Comité.
- Conciliar las diferencias suscitadas por los miembros del Comité.
- Revisar las actas que se suscriban en cada reunión.

2. Secretaria.

- Participar en las reuniones del Comité.
- Representar al Presidente del Comité en caso de ausencia.
- Convocar a solicitud del presidente a las reuniones del Comité.
- Suscribir las actas de cada reunión.
- Planificar la logística para la celebración de las reuniones del Comité.

3. Entrevistadora.

- Realizar entrevista a la parte denunciante.
- Realizar entrevista a la parte denunciada.
- Realizar entrevista a testigos.
- Rendir informe al Comité de las entrevistas efectuadas.
- Participar en las reuniones del Comité.

Funciones del Comité de Atención de Denuncias por Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:

- Recibir, asesorar y atender a las personas en situación de acoso sexual en la SECCATID.
- Recibir denuncias administrativas por acoso sexual en el ámbito laboral, de manera verbal o por escrito.
- 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 administrativa.
- Guardar la debida confidencialidad y discrecionalidad en todos los procedimientos que conozca.
- Garantizar el debido proceso y derecho de defensa en todo el procedimiento.
- Realizar entrevistas a la persona que denuncia y a la persona denunciada, así como a testigos.
- Mantener informada a la persona que presenta la denuncia y a la persona denunciada sobre los avances y resultados del proceso.
- Dar seguimiento a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Recomendar al Departamento de Recursos Humanos contenidos para las capacitaciones y cápsulas informativas.
- Recomendar la aplicación de procedimientos disciplinarios, si se determina denuncias administrativas infundadas o de

mala fe.

- Orientar a la víctima sobre la ruta o mecanismos legales a seguir.
- En caso de recibir una denuncia de violencia sexual en el ámbito laboral, 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.
- Conocer, tramitar y resolver las denuncias de acoso sexual.
- Emitir informe anual de sus actividades, el cual deberá presentarse a la Autoridad Superior a más tardar el treinta y uno de enero de cada año.
- Emitir informes cuando sean solicitados por la Autoridad Superior o por cualquier dependencia con competencia en el tema.
- Emitir dictámenes u opiniones dentro del ámbito de su competencia, cuando sea solicitado.

Registro Sistemático y Confidencial de las Actuaciones.

Las denuncias, documentos, informes y cualquier actuación que se origine de una denuncia, será estrictamente confidencial, quedarán bajo resguardo del Presidente del Comité.

Ninguna persona, contratista, servidor público o autoridad tendrá o podrá solicitar el acceso a

estos archivos, y en todo caso, podrá ser trasladada siempre que sea por orden judicial.

Los archivos derivados de este protocolo serán considerados como datos sensibles o datos personales sensibles de conformidad con la Ley de Acceso a la Información Pública y lo que para el efecto establece la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, con la finalidad de asegurar la no revictimización y la protección de la integridad de la persona denunciante.

Aprobado el presente protocolo y previo a asumir el cargo los integrantes del Comité, éstos deberán firmar un acuerdo de confidencialidad, bajo las responsabilidades en caso que revelen información confidencial.

Sanciones.

El Comité podrá recomendar la aplicación de sanciones para el servidor público o contratista, que incumpla con lo regulado en el presente protocolo, según lo normado por Ley de Servicio Civil y su reglamento, Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento y el Reglamento Interno de Personal de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.

Para efectos de aplicación del presente protocolo, las faltas se clasificarán en: a) leves, b) graves, y c) muy graves, de conformidad con el listado que se detalla a continuación.

1. Faltas leves:

- Cuando el hecho denunciado no implique daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia.
- Cuando el hecho denunciado consista en comentarios sarcásticos, bromas u observaciones de mal gusto de índole sexual.
- Miradas lascivas.
- Gestos con connotación sexual sugestiva.
- Comentarios insinuantes, obscenos e indirectas sexuales.
- Cualquier otra que a consideración del Despacho Superior constituya falta leve.

2. Faltas graves:

- Contacto físico no consensuado.
- Gestos con connotación sexual sugestiva de forma reiterada.
- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Cualquier otra que a consideración del Despacho Superior constituya falta grave.

3. Faltas muy graves:

- Cuando el hecho denunciado implique daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia.
- Envío de imágenes de carácter sexual o pornográfico sin consentimiento y de manera repetitiva por cualquier forma de comunicación.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas de la persona denunciada.
- Contacto físico no consensuado y repetitivo.

- Alteración y difusión de imágenes con inteligencia artificial de la persona que denuncia, para generar material con contenido sexual.
- Ofrecimiento de beneficios de diferente índole por parte de la persona denunciada a cambio de actos sexuales.
- Comportamiento de índole sexual, en ventaja del cargo que se ostente.
- Amenaza de distinta índole ejercida por superiores, subordinados o pares, a cambio de actos de carácter sexual.
- Cuando una persona sea sancionada dos veces o más por faltas graves de las reguladas en el presente protocolo.
- Cualquier otra que a consideración del Despacho Superior constituya falta muy grave.

Fases de Actuación.

1. Solicitud de Intervención: Cualquier persona que tenga conocimiento o se sienta afectada directa o indirectamente por acciones de acoso sexual contra las mujeres, podrá presentar denuncia administrativa verbal o escrita.

La denuncia administrativa podrá ser presentada ante el Comité si se encuentra en pleno o ante cualquier miembro del Comité, quien deberá informar inmediatamente por la vía más expedita a los demás servidores que integran para conocer la denuncia, dejando constancia de tal aspecto.

En caso que la denuncia administrativa sea presentada de forma verbal, el Comité deberá levantar un acta, en donde haga constar como mínimo: a) las circunstancias de modo, tiempo y lugar; y b) descripción de los elementos de convicción existentes. El acta deberá ser firmada por la parte denunciante, salvo que se presente en forma anónima y por los miembros del Comité. El Comité deberá velar que, desde la presentación de la denuncia administrativa, indistintamente de la forma, se guarde la debida discrecionalidad y confidencialidad.

En caso que alguno de los miembros del Comité, se encuentren gozando de cualquier tipo de licencia de las establecidas en la Ley de Servicio Civil, descanso pre y posnatal, periodo vacacional, permisos de similar naturaleza o en comisión oficial tanto dentro como fuera de la SECCATID, la denuncia podrá ser conocida por los demás miembros del Comité en funciones, en tanto se reincorpora el servidor público ausente. No será necesario nombrar a otro servidor público para que el Comité se conforme en pleno, salvo lo relativo a causas de impedimentos, excusas o recusaciones.

2. El Comité deberá brindar de manera inmediata, información sobre el acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público y orientar sobre opciones de acompañamiento integral conforme fuera pertinente. En el caso de violación se deberá activar el protocolo específico vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, trasladándola

inmediatamente a los servicios de salud pública u oficinas del Ministerio Público más cercanos para su atención.

3. Conocimiento de los hechos:

El Comité entrará a conocer la denuncia administrativa y notificará de forma escrita a la parte denunciante y denunciada en un plazo máximo de 24 horas de haberse presentado la denuncia.

Asimismo, señalará día y hora para entrevistar a la parte denunciante y denunciada, en un plazo máximo de 24 horas. Las entrevistas serán de forma independiente, observando la debida confidencialidad de las partes.

Una vez finalizada las entrevistas, conferirá audiencia por el plazo de 48 horas a la parte denunciada para que de forma escrita ejerza su derecho de defensa y presente los medios de prueba que estime pertinentes, asimismo el Comité podrá solicitar a la parte denunciante, denunciada o a cualquier unidad, departamento o dirección de la SECCATID, información que estime oportuna para conocer los hechos denunciados.

En tal caso, la información solicitada, deberá ser trasladada de forma inmediata sin justificación alguna. Las solicitudes del Comité son de obligatorio cumplimiento en virtud del tipo de casos que conocerá.

El servidor público que incumpla con los requerimientos del Comité, sin causa justificada, deberá ser sometido al

procedimiento disciplinario correspondiente para lo procedente.

Finalizado este procedimiento, el Comité deberá elaborar un informe circunstanciado, que cumpla como mínimo con lo siguiente:

1. Realizar el análisis administrativo de cada caso en particular y proponer el curso de acción más apropiado de abordaje para resguardar la integridad, indemnidad y dignidad de las mujeres involucradas.
2. Encuadrar cada uno de los hechos descritos con lo contemplado en la legislación y normativa vigente aplicable, así como las vinculaciones laborales o institucionales de las personas involucradas.
3. Elaborar las conclusiones y recomendaciones, a efecto de trasladarlas a las autoridades institucionales.
4. Demás circunstancias que el Comité estime pertinentes. El informe deberá ser remitido al Despacho Superior, para lo procedente. Esta etapa durará máximo 10 días, posteriores a la presentación de la denuncia.

En caso de determinar el Comité que, las máximas autoridades de la SECCATID, son los agresores, el Comité deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional Contra la Corrupción para lo procedente.

Una vez recibido el informe circunstanciado el Despacho Superior, en un plazo no mayor de 15 días posteriores, emitirá la resolución respectiva, en la cual deberá girar las instrucciones correspondientes, conforme la

normativa aplicable, y de ser necesario, derivar los casos que fueren pertinentes a otras instancias y al Ministerio Público. Para efectos legales y administrativos, la resolución deberá ser notificada a las partes, la cual será definitiva, por lo tanto, no es susceptible de ser impugnada.

Las denuncias originadas por el Oficio Circular Número 004-2024 del Presidente de la República y este protocolo, referentes al acoso sexual contra mujeres prescriben en un plazo de 6 meses de suscitado el hecho, salvo lo dispuesto en las leyes penales en caso de ser constitutivo de delito, que, en todo caso, no corresponde determinar al Comité o al Despacho Superior.

Medidas de protección y prevención de reincidencia u otros.

Con el fin de proteger a la persona que denuncia y propiciar un ambiente apropiado, una vez finalizado el proceso e impuesta la sanción correspondiente, el Comité realizará lo siguiente:

- Talleres de sensibilización en la dirección o dependencia afectada.
- Reubicación física o cambio de área de la persona que denuncia o en caso de ser una persona a quien se le presta un servicio, se recomendará que se le asigne un contratista o servidor público distinto. Salvo que la sanción no contemple la destitución o rescisión del contrato, según corresponda.

- Dar acompañamiento a la parte denunciante en caso proceda la denuncia por ser el hecho denunciado constitutivo de delito.
- Implementar un programa de reintegración institucional con el fin de evitar la reincidencia.
- Derivar al sancionado a programas de educación y sensibilización.
- Recomendar que se brinde apoyo psicológico al afectado a través de la Dirección de Tratamiento, Rehabilitación y Reinserción.
- Otras medidas que, a consideración del Comité coadyuven a la protección de la persona que denuncia y al ambiente laboral.

Capítulo



Referencias

Referencias Normativas Nacionales

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Decreto Número 48-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Contra la Narcoactividad.
- Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal.
- Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.
- Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.
- Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer.
- Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala, Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.
- Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo
- Acuerdo Gubernativo Número 95-2012, Reglamento de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas.
- Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del 19 de abril de 2024, Código de Ética del Organismo Ejecutivo.
- Acuerdo Interno Número 23-2024 de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, Código de Ética.
- Oficio Circular Número 004-2024, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual Contra las Mujeres.

Referencias Normativas Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

- Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (No. 190).
- Decreto Número 520 de la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres
- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985.
- Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1992).
- Observaciones finales sobre los informes periódicos 8° y 9° combinados de Guatemala (CEDAW, 2017).
- Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará -MESECVI-
- Campaña de la Organización Internacional del Trabajo.
- Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los

trabajadores y las trabajadoras en el Empleo.

Referencias Bibliográficas

- Diccionario de la Real Academia Española.
- Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, 1ª Versión Electrónica.
- Evolución de la Atención Institucional al Delito de Violencia contra la Mujer, Centro de Investigaciones Económicas Nacionales -CIEN-, 2021.
- Factores Predictivos del Impacto Psicopatológico en Víctimas de Agresión Sexual. Angeles de la Cruz Fortún.
- Pérez-Bilbao, J y Sancho, T. (1999), Acoso sexual en el trabajo. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 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.
- Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso Aprobado en la sesión ordinaria

del Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2017.

- Ubillos Landa, Silvia Páez Rovira, Darío. Psicología social, cultura y educación.

Referencias Electrónicas

- ONU MUJERES. Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. (2004).
<https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-tipos-de-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas>



SECCATID

