

ACUERDO INTERNO NÚMERO 118-2026

Guatemala, 18 de agosto de 2026

LA SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce la dignidad de la persona humana como fundamento del orden jurídico y social, correspondiendo a las instituciones públicas promover condiciones que garanticen el respeto de los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación.

CONSIDERANDO

Que el **Convenio Número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la Violencia y el Acoso**, constituye un instrumento internacional en materia de prevención y atención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, al promover la adopción de políticas y mecanismos orientados a garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y acoso.

CONSIDERANDO

Que el **Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia**, Acuerdo Gubernativo Número 207-2011 del Presidente de la República, establece en su artículo 5, literales **c) y e)**, que corresponde al Secretario de Comunicación Social de la Presidencia de la República impulsar y ejecutar, de acuerdo con la disponibilidad de recursos financieros, toda acción que tienda a informar públicamente respecto de las actividades del Gobierno, representar a la Secretaría en su actuación administrativa, así como cumplir y hacer que se cumpla el régimen jurídico de la Secretaría.

CONSIDERANDO

Que los órganos administrativos y de apoyo técnico de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia participaron en la revisión y actualización del **“Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral”**, y que la **Unidad de Planificación de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia**, mediante Oficio Número **SCS/UP/129-2026**, de fecha catorce (14) de agosto de dos mil veintiséis (2026), hizo del conocimiento de este Despacho la actualización de dicho instrumento.

CONSIDERANDO

Que la actualización del **“Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral”** responde a la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales para la prevención, atención y abordaje integral de las conductas constitutivas de acoso sexual y laboral, mediante la unificación y armonización de los instrumentos internos vigentes, con el propósito de establecer procedimientos claros, fortalecer la coordinación institucional y promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y acoso.

POR TANTO

En el ejercicio de las funciones que le confiere el **Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia**, Acuerdo Gubernativo Número 207-2011 del Presidente de la República, establece en su artículo 5, literales **c) y e)**.

ACUERDA

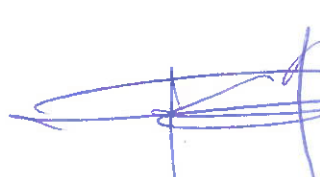
Artículo 1. Aprobación. Aprobar el “Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral” de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, el cual forma parte integral del presente Acuerdo.

Artículo 2. Derogatoria. Derogar la Resolución Número 51-2021, de fecha veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021), mediante la cual se aprobó el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia”; así como el Acuerdo Secretarial Número 089-2025, de fecha dieciocho (18) de junio de dos mil veinticinco (2025), mediante el cual se aprobó el “Protocolo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia”.

Artículo 3. Socialización y publicación. Trasladar el presente Acuerdo y el “Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral” a la Unidad de Planificación de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, para su debida socialización interna y seguimiento de su implementación. Asimismo, deberá gestionarse su publicación como información pública de oficio, de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, en lo que corresponda.

Artículo 4. Vigencia. El presente Acuerdo entrará en vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE.



Lidia Karina Judith García Rivas
SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
SOCIAL DE LA PRESIDENCIA



PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ABORDAJE INTEGRAL DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

GUATEMALA, 2026



Secretaría de
**Comunicación
Social de la
Presidencia**

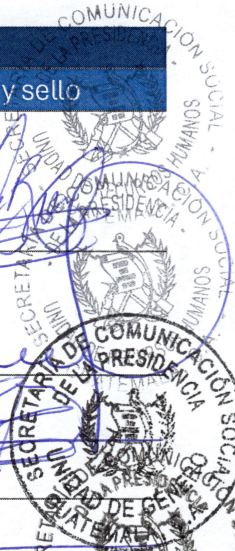
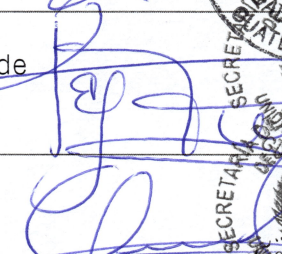
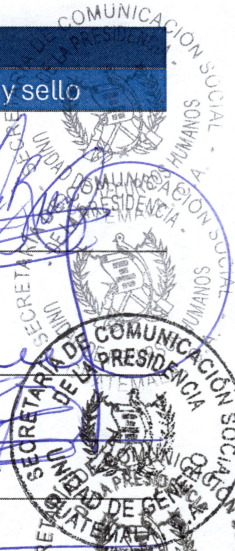
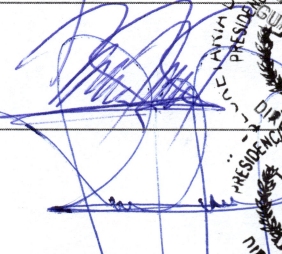
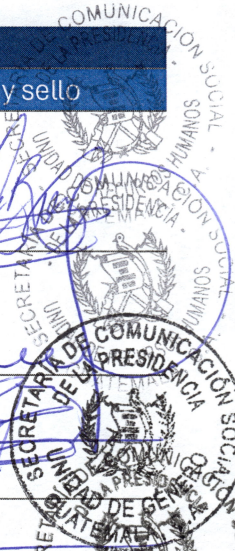
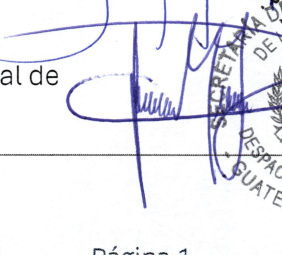
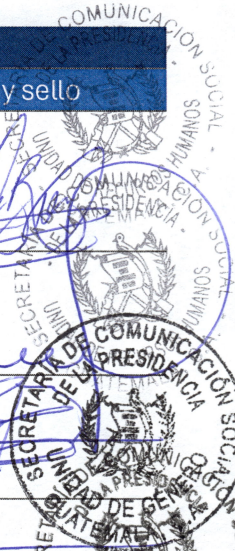


APROBACIÓN ADMINISTRATIVA

Identificación del documento

Nombre del instrumento:	Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral
Dirección:	Dirección General
Unidad:	Unidad de Recursos Humanos
Número de versión:	1
Fecha de elaboración:	agosto, 2026

Responsables

Etapa	Nombre responsable	Puesto	Firma y sello
Elaboración	Lic. Elder Omar Rivas Roldán	Asesor de Unidad de Recursos Humanos	 
	Lcda. Ingrid Estela Rivera Robles	Jefa de Unidad de Recursos Humanos	
	Sra. Cindy Estefanía Bocel Tol	Encargada de Unidad de Género	
Acompañamiento técnico	Lcda. Keren Edith Villatoro García de Cisneros	Asesora de Unidad de Planificación	 
	Ing. Oscar Amilcar Velas Hernández	Jefe de Unidad de Planificación	
Revisión	Sr. Jorge Eduardo Andreu Matheu	Asesor Técnico - Dirección General	 
	Lcda. Ana Martí Sujey Mérida López	Directora General	
Validación	Lcda. Cecilia Fernanda Morales Lemus	Subsecretaria de Comunicación Social de la Presidencia	 



ÍNDICE

APROBACIÓN ADMINISTRATIVA	1
ÍNDICE.....	2
PRESENTACIÓN.....	3
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	5
MARCO JURÍDICO.....	7
SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	9
MARCO CONCEPTUAL.....	11
GARANTÍAS OBLIGATORIAS	17
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	18
MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES	19
COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO	20
DISPOSICIONES GENERALES	22
FASES DE ACTUACIÓN	23
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES	26
TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS Y RÉGIMEN SANCIONADOR.....	28
ANEXOS	31
REFERENCIAS.....	40

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia (SCSP), consciente de su rol fundamental en la administración pública como el ente rector de la comunicación gubernamental y responsable de proyectar los valores de transparencia, probidad y rendición de cuentas, así como de su compromiso con la dignidad humana, presenta el Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral.

Este documento no es solo una guía procedimental, sino la manifestación tangible de nuestra estrategia de “Cero Tolerancia”. Reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable de garantizar espacios de trabajo y de prestación de servicios que sean seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia.

Bajo un enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, este Protocolo Institucional prioriza la protección integral de las personas, con especial énfasis en las mujeres, buscando en todo momento evitar la revictimización y asegurar la debida diligencia institucional. Su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de la Secretaría, independientemente de su renglón presupuestario, así como para prestadores de servicios, contratistas y usuarios que interactúen en nuestras instalaciones o actividades.

Así mismo, establece los lineamientos, responsabilidades y la ruta crítica de actuación para prevenir, atender, indagar y sancionar conductas de acoso. Se establecen plazos máximos de actuación en cada fase, cuyo incumplimiento generará responsabilidades administrativas. Definimos con claridad el Acoso Laboral (Mobbing) como toda conducta sistemática de humillación o degradación, y el Acoso Sexual como cualquier comportamiento no deseado que afecte la dignidad, incluyendo las manifestaciones específicas contra las mujeres que vulneran su privacidad e integridad.

Con la implementación de este instrumento, la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia da un paso decisivo hacia la consolidación de una cultura organizacional basada en la igualdad, la justicia y el respeto mutuo, asegurando que nadie tenga que enfrentar el hostigamiento en el ejercicio de sus funciones.

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Objeto

El presente Protocolo Institucional tiene por objeto establecer lineamientos, responsabilidades y una ruta de actuación para prevenir, atender, indagar y sancionar el acoso sexual (especialmente contra las mujeres) y el acoso laboral en la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, garantizando protección integral, acceso a mecanismos de denuncia y debida diligencia institucional.

Ámbito de aplicación

El presente Protocolo Institucional es aplicable a:

- Servidoras y servidores públicos de la Secretaría, independientemente de su renglón presupuestario.
- Personas con vínculos temporales (servicios, productos o jornales).
- Prestadores de servicios profesionales o técnicos, contratistas y visitantes.
- Mujeres que participan en actividades laborales, culturales, informativas, formativas, prácticas o similares, y usuarias de servicios a cargo de la Secretaría, dentro de las instalaciones o en espacios públicos vinculados a dichas actividades.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los siguientes principios son de observancia obligatoria para todos los involucrados en cualquier procedimiento derivado de este Protocolo Institucional:

Protección

- Garantizar un entorno seguro para todas las personas, con especial énfasis en las mujeres.
- Implementar medidas preventivas y de protección integral frente a cualquier forma de violencia o acoso.
- Evitar la revictimización en todo momento del proceso.

Confidencialidad

- Proteger la intimidad de las personas afectadas y prevenir la divulgación indebida.
- Asegurar el resguardo y discreción de la información en todas las etapas del proceso.
- Los registros que identifiquen a la persona denunciante no formarán parte de su expediente laboral.
- El proceso puede iniciarse con o sin identificación de la persona denunciante.

Celeridad y Debida diligencia

- Adoptar procedimientos ágiles y efectivos para la atención de denuncias.
- Los plazos establecidos en este Protocolo Institucional son perentorios, sin posibilidad de prórrogas injustificadas.
- El incumplimiento de plazos generará responsabilidades administrativas.
- Aplicar el enfoque probatorio flexible: los hechos pueden acreditarse mediante indicios, coherencia del relato y contexto.

No discriminación

- Garantizar un trato igualitario para todo el personal, eliminando discriminación por género, etnia, condición social u otras razones.
- Erradicar estereotipos y prejuicios que perpetúan desigualdades laborales.

Imparcialidad

- Promover condiciones equitativas en el acceso a derechos y oportunidades.

Autonomía

- Las personas involucradas tienen derecho a ser consultadas en cualquier decisión que las involucre.
- No se tomarán decisiones sin su conocimiento.
- Nadie puede ser obligado a iniciar un proceso legal.

No revictimización

- No exponer innecesariamente a las víctimas a recordar o verbalizar los hechos múltiples veces.
- Evitar preguntas morbosas, acciones que culpen a la víctima o que ignoren su denuncia.

No represalias

- Protección integral de la víctima, testigos y colaboradores.
- Se prohíbe cualquier medida que menoscabe su situación laboral como consecuencia de su participación en el proceso.

Restitución de derechos

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

Interpretación más favorable

- Todas las normas y políticas internas deben interpretarse de la manera más favorable para la protección de los derechos de las mujeres afectadas.

Legalidad

- Actuar en estricto cumplimiento de las leyes y normativas vigentes a nivel nacional e internacional.
- Respetar los derechos humanos y laborales de todas las personas.
- Promover la justicia de género, en especial para las mujeres.

MARCO JURÍDICO

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) San José Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969. Ratificada a través del Decreto Número 6-78 del Congreso de la República de Guatemala.
- Protocolo adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Ratificada a través del Decreto Ley Número 49-82 del Jefe de Estado.
- Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- Recomendación General No. 35 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, por medio del cual se actualiza la Recomendación General No. 19.
- Observaciones finales al Estado de Guatemala por parte de la CEDAW para el 8 y 9 informe conjunto.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará-. Aprobada por Decreto Número 69-94 del Congreso de la República de Guatemala.
- Plataforma de Acción de Beijing (B. Educación y capacitación de la mujer, numeral 71; F. La mujer y la economía, objetivo estratégico F.6 numeral 182 literal c).
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958) de la OIT, ratificado a través del Decreto Número 1382 del Congreso de la República de Guatemala.
- Resolución de Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidad y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985.
- Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo de la OIT.
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT, ratificado a través del Decreto Número 9-96 del Congreso de la República de Guatemala.
- Convenio 190 Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT.

Nacional

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748, del Congreso de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo, Decreto Número 1441.
- Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, Discriminación contra la mujer.
- Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleado Público, Decreto Número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Orgánica del Instituto Para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral para las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, Acuerdo Gubernativo Número 302-2009 del Presidente de la República de Guatemala.
- Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República de Guatemala.
- Reglamento de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, Acuerdo Gubernativo Número 613-2005 del Presidente de la República de Guatemala.
- Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, Acuerdo Gubernativo Número 207-2011 del Presidente de la República de Guatemala.
- Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República de Guatemala.
- Oficio Circular número 004-2024 de la Presidencia de la República de Guatemala, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres.
- Código de Ética de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, Acuerdo Secretarial Número 115-2024 del Secretario de Comunicación Social de la Presidencia.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

A continuación, se presenta el listado de siglas y acrónimos utilizados en este Protocolo Institucional, junto con una breve descripción de los principales instrumentos internacionales citados, con el objetivo de facilitar la comprensión del personal que no tenga formación jurídica especializada.

Glosario de Siglas

Sigla	Significado
Belém do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 1994). Primer instrumento internacional que reconoce la violencia contra las mujeres como violación a los derechos humanos.
C190 OIT	Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019). Primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979). Instrumento que compromete a los Estados a eliminar la discriminación contra la mujer mediante tres principios: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.
CONACMI	Asociación Nacional Contra el Maltrato Infantil.
CONAPREVI	Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres en Guatemala.
DDHH	Derechos Humanos.
ICCPG	Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala.
INACIF	Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala. Institución encargada de realizar peritajes científicos en procesos penales.
LSC	Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
MP	Ministerio Público.
OEA	Organización de los Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
RRHH	Recursos Humanos.
SCSP	Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia de la República.



SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer.
SVET	Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas.
UPCV	Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia

MARCO CONCEPTUAL

El presente capítulo permite al personal identificar conductas de acoso y aplicar este Protocolo Institucional de manera correcta. Se incluyen definiciones de todos los tipos de acoso y violencia relevantes.

Acoso: Definición general y características

El acoso comprende el 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. Puede ser físico, verbal o cibernético, directo o indirecto.

El acoso posee las siguientes características generales:

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

Tipos de acoso

a) Acoso ambiental

Es una manifestación del acoso a nivel estructural. Son las condiciones a nivel institucional que promueven y facilitan los distintos tipos de acoso. Este concepto es fundamental para las acciones preventivas institucionales.

Algunos factores que contribuyen al acoso ambiental son: una cultura institucional discriminatoria o violenta; una estructura organizacional predominantemente vertical; ausencia de políticas públicas de prevención y protección frente al hostigamiento y acoso; la ausencia de mecanismos de atención y rutas de denuncia; y un marco legal e institucional deficiente en esta materia.

El acoso ambiental puede manifestarse cuando el personal no conoce sus derechos, cuando no existen canales seguros de denuncia, o cuando se toleran conductas inapropiadas por parte de figuras de autoridad.

b) Acoso laboral (*mobbing*)

También conocido como *mobbing*¹. Aunque es más común que ocurra de forma vertical (de una figura de autoridad a un subordinado), también puede suceder de forma horizontal, entre personas de igual jerarquía.

El propósito del acoso laboral es siempre eliminar a la persona de la organización, o agredir, controlar y destruir su dignidad.

c) Acoso por razón de género

Es un tipo de acoso discriminatorio dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, especialmente a las personas del sexo femenino, pues les afecta de manera desproporcionada socialmente.

d) Acoso psicológico

Consiste en una manifestación de acoso que provoca miedo en la víctima a través de la intimidación y amenazas de causar daño a algo preciado. En el ámbito laboral, la persona que acosa puede amenazar con despedir a la víctima, o con entorpecer sus posibilidades de crecimiento.

El acoso psicológico busca dañar emocionalmente atacando la autoestima de la víctima a través de críticas, infravaloración, insultos, sometimiento al abuso verbal, burlas, chistes o rumores. Se ejerce de forma sistemática y recurrente, frecuentemente acompañado de aislamiento forzado de la persona afectada.

e) Acoso sexual

La OIT y la CEDAW identifican el acoso sexual como una "manifestación de la discriminación de género" y como "una forma específica de violencia". El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de todos los trabajadores y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo.

Se define como toda conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta la dignidad de las personas, creando un ambiente intimidante, hostil o humillante. Incluye toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las personas o realizado bajo amenaza.

¹ Manifestación de acoso en el ámbito laboral que consiste en un maltrato verbal, psicológico o moral de forma continua.

f) Clasificación de manifestaciones del acoso sexual por tipo

Tipo	Ejemplos de conductas
Verbales	Piropos incómodos o irrespetuosos; comentarios sugestivos sobre apariencia o vestimenta; insinuaciones sexuales; preguntas sobre la vida sexual; invitaciones insistentes ya rechazadas; propuestas sexuales no deseadas; chistes o burlas de connotación sexual; amenazas que perjudiquen el trabajo si no se accede a conductas sexuales; solicitudes explícitas de actos sexuales a cambio de beneficios laborales; solicitar que la vestimenta laboral tenga connotaciones sexuales.
No verbales	Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo; gestos insinuantes o silbidos; exhibición de imágenes o material sexualmente explícito en lugares visibles; envío de cartas o regalos no deseados; chantajes que amenacen la relación laboral; espionaje o persecución, especialmente en lugares privados; provocar insistentemente espacios a solas incómodos.
Físicas	Contactos físicos no deseados y sin consentimiento (tocamientos, pellizcos, roces, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias no solicitados); acorralamientos; incitar a ingerir sustancias para aprovecharse de la víctima; violación; exhibición de genitales sin consentimiento; intento de violación o agresión sexual.
Digitales	Envío de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual por correo electrónico, celular o redes sociales; exhibición de material pornográfico en el espacio laboral o plataformas institucionales; toma y difusión de fotografías y/o videos sin consentimiento; ciberacoso a través de redes sociales o sistemas institucionales; suplantación de identidad para enviar material comprometededor; difamación y <i>cyberstalking</i> (acoso con mensajes ofensivos, intimidatorios o amenazantes).

g) Ciberacoso

Es una manifestación de acoso en el ámbito virtual, definido como hostigamiento y ataque a través de las distintas tecnologías de la comunicación (redes sociales, canales de comunicación abiertos, mensajes de texto, videos, fotografías, entre otros). El ciberacoso con razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a personas de la comunidad de la diversidad sexual.

Tipos de ciberacoso

Sexting

Envío o intercambio de imágenes o mensajes de texto con un contenido sexual explícito a través de un dispositivo electrónico, especialmente un teléfono celular.

Catfishing

Se refiere a la fabricación de una identidad falsa online por parte de un ciberdelincuente con fines de engaño, fraude o explotación.

Doxing

Consiste en recopilar y publicar información personal de alguien o de un grupo en sitios web, sin su consentimiento, con el objetivo de dañar su trayectoria pública y profesional.

Otras definiciones

Agresor/a

La persona que realiza una acción de acoso sexual y/o laboral, que causa daño físico, psicológico, sexual, económico o emocional a otra persona.

Violencia institucional

Todo acto u omisión de las autoridades, funcionarios o personal de la institución que retarde, obstaculice, menoscabe o impida el ejercicio de los derechos establecidos en este Protocolo Institucional. Incluye la omisión, indiferencia o falta de acción oportuna ante denuncias o indicios de acoso.

La violencia institucional se diferencia de la negligencia en que puede ser activa (cuando las autoridades actúan para obstaculizar una denuncia) o pasiva (cuando omiten actuar). Será considerada falta de cierta gravedad y dará lugar a sanciones administrativas diferenciadas, independientemente de las responsabilidades que correspondan por los hechos de acoso subyacentes.

Relaciones de poder y relaciones desiguales de poder

Las relaciones de poder se refieren a la manera en que el poder se distribuye y se ejerce entre diferentes actores dentro de una sociedad. En el ámbito laboral, una relación desigual de poder ocurre cuando un jefe presiona a un subordinado para llevar a cabo un acto con el que este último no se siente cómodo.

La normativa guatemalteca establece el concepto de relaciones de poder en el Artículo 3 del Decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia

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

Víctima

Conforme a la Ley Orgánica del Instituto Para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala se define como las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, incluyendo lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo de sus derechos fundamentales, como consecuencia de conductas de acoso o violencia.

Lenguaje o palabras con connotaciones sexuales

Cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual o iconográfica, sexualmente explícita o sugerente, realizada hacia una persona, especialmente hacia la mujer, ante la ausencia de consentimiento expreso.

Negligencia institucional

Omisión, indiferencia o falta de acción oportuna por parte de autoridades, jefaturas y mandos medios ante denuncias o indicios de acoso. La negligencia institucional será considerada falta de cierta gravedad y dará lugar a sanciones administrativas.

Agresión sexual

El Código Penal (Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala), establece en su Artículo 173 BIS, el delito de agresión sexual como “Quién, con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona (...), siempre que no constituya delito de violación (...)”.

Violencia: Definición general

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia es el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo”.

Violencia contra la mujer:

De conformidad con la Convención Belém do Pará y Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala), 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.



Violencia de género

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

Violencia digital

El UNFPA la define como todo acto de violencia perpetrado por uno o más individuos contra una persona por razón de su género, que se comete, asiste, agrava y amplifica de forma total o parcial mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones o los medios digitales.

GARANTÍAS OBLIGATORIAS

Las siguientes garantías son de cumplimiento obligatorio y no pueden ser restringidas en ninguna circunstancia:

- Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad integral: Implementar medidas basadas en estándares internacionales y enfoque de derechos humanos para prevenir el acoso sexual y laboral.
- Reparación transformadora: Ejecutar medidas orientadas a resarcir daños y modificar las condiciones institucionales que permitieron la agresión.
- Capacitación y sensibilización continua: Implementar programas obligatorios de formación y concientización dirigidos a todo el personal de la Institución.
- Institucionalización del Protocolo: Establecer, difundir y actualizar permanentemente el Protocolo para el abordaje integral del acoso.
- Enfoque probatorio flexible: Los hechos podrán acreditarse mediante indicios, coherencia del relato y contexto, atendiendo a la naturaleza de las conductas de acoso.
- No represalias: Se prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra las personas que denuncien actos de acoso, participen como testigos o colaboren en las diligencias.
- Confidencialidad estricta en todas las etapas del procedimiento.
- Protección inmediata: resguardo y defensa de la mujer víctima o en riesgo, evitando revictimización.
- Interpretación más favorable: en caso de duda, se optará siempre por la interpretación que otorgue mayor amparo a la víctima.
- Celeridad: actuación con prontitud; prohibición de retrasos injustificados.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Secretaría implementará, como mínimo, las siguientes acciones preventivas:

Eje temático	Acciones	Unidad responsable
Vida libre de violencia	Difundir el Protocolo Institucional a todo el personal al ingresar y por lo menos dos veces al año. Campañas de sensibilización coordinadas por la Unidad de Género que eviten la victimización y el uso de estereotipos.	Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Género
Prevención primaria: Sensibilizar para actuar	Procesos de formación anuales para todo el personal (durante el proceso de inducción, charlas, foros, talleres, campañas de comunicación internas) sobre: seguridad y salud en el trabajo; igualdad y no discriminación; perspectiva de género y DDHH; marco regulatorio nacional e internacional.	Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Género
Prevención secundaria: Espacios seguros	Espacios seguros para grupos en situación de mayor vulnerabilidad (mujeres, personas con discapacidad, otros grupos). Suscripción de actas sin consignar nombres, salvo que exista consentimiento expreso.	Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Género
Coordinación interinstitucional	Comunicar campañas y programas de instituciones del Organismo Ejecutivo (SEPREM, SVET, CONAPREVI, UPCV, ICCPG, CONACMI). Directorio de instituciones disponible para todo el personal.	Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Género y Comité de Intervención Frente al Acoso
Registro estadístico anual	Cuestionario anual para recoger datos sobre causas, consecuencias y frecuencia de la violencia. Registro anonimizado de denuncias y resoluciones para mejora institucional.	Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Género

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES

Estas medidas se aplican de forma prioritaria en casos de acoso sexual o laboral contra las mujeres y cuando exista riesgo o vulnerabilidad. Su objetivo es resguardar dignidad, integridad, indemnidad y seguridad.

Medidas de protección inmediatas

Las medidas de protección deberán adoptarse de forma inmediata y preferente, sin necesidad de agotar la fase de investigación administrativa cuando exista riesgo para la víctima:

- Medidas específicas de acompañamiento en casos que lo requieran en materia de salud mental y emocional.
- Separación preventiva de espacios: reubicación temporal de la presunta persona agresora o ajustes de turnos y funciones.
- Restricción de contacto: instrucciones formales para evitar comunicación directa o virtual.
- Flexibilidad laboral temporal para la víctima: teletrabajo, ajuste de horarios, permisos, cuando aplique.
- Orientación legal: canalización a servicios especializados (SEPREM, SVET, Ministerio Público).
- Garantía de continuidad laboral en ambiente seguro y sin discriminación.
- Licencia con goce de salario cuando la denuncia tenga implicaciones legales por violencia contra la mujer.

COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

Integración

El Comité de Intervención Frente al Acoso será nombrado por Resolución de la Máxima Autoridad de la Secretaría. Su composición garantiza perspectiva de género, conocimiento jurídico y operativo:

Cargo/Unidad	Función en el Comité	Funciones específicas por cargo
Representante de la Unidad de Recursos Humanos	Presidente del Comité	- Actuar como Presidente del Comité, liderando las reuniones y supervisando la implementación de las acciones. - Garantizar que las decisiones tomadas por el Comité sean alineadas con la normativa vigente aplicable. - Representar al Comité ante las autoridades superiores, informando sobre los avances y resultados de los casos.
Representante de la Dirección General	Coordinador operativo	- Coordinar las convocatorias a las reuniones del Comité. - Realizar las gestiones de revisión y traslado de los informes circunstanciados ante el Presidente del Comité.
Representante de la Unidad de Recursos Humanos	Secretario técnico	- Gestionar los mecanismos de denuncia administrativa, garantizando su accesibilidad, confidencialidad y eficacia. - Proponer estrategias de capacitación continua para prevenir el acoso sexual y laboral en el entorno laboral. - Facilitar el seguimiento de los casos en cuanto a medidas administrativas, sin detrimento de las garantías laborales. - Gestionar la participación de un profesional en materia de salud mental en los casos que lo amerite.

Cargo/Unidad	Función en el Comité	Funciones específicas por cargo
Representante de Asesoría Jurídica	Asesor legal	- Asesorar al Comité en cuanto al cumplimiento de la normativa legal vigente. - Informar a la víctima sobre las instituciones o instancias a las cuales pueden acudir para presentar la denuncia penal.
Representante de la Unidad de Género	Asesor especializado	- Actuar como asesora especializada en temas de género, asegurando que las decisiones del Comité promuevan la equidad y la no discriminación. - Implementar programas de sensibilización y campañas de concienciación en torno al acoso sexual y laboral y violencia de género. - Tomar minutas de las reuniones del Comité y llevar los registros correspondientes.

Responsabilidades de los miembros del Comité

- Si un miembro detecta un conflicto de interés en cualquier fase del proceso, debe excusarse o podrá ser recusado. Esto aplica ante motivos legales como parentesco, amistad, enemistad o interés en el asunto que afecten su imparcialidad. Tras conocer la excusa o recusación, el Comité resolverá en un plazo máximo de dos días hábiles y nombrará a un suplente para asumir el cargo.
- Atender solicitudes de intervención relacionadas con casos de acoso, garantizando confidencialidad y manejo adecuado.
- Analizar las denuncias administrativas recibidas asegurando un abordaje imparcial basado en evidencia.
- Coordinar y supervisar la investigación administrativa, asegurando celeridad en la resolución.
- Garantizar la protección integral de las víctimas, incluyendo privacidad, seguridad y dignidad.
- Brindar orientación y apoyo a las víctimas, incluyendo la provisión de recursos legales.
- Llevar un registro estadístico anual, anonimizado, sobre denuncias, resoluciones y medidas adoptadas.
- Elaborar informes circunstanciados con conclusiones y recomendaciones para la Máxima Autoridad.

- Nombrar a suplentes de cualquiera de los miembros que presenten excusa o recusación, realizando la notificación correspondiente.
- Promover la actualización periódica del Protocolo Institucional y velar por su cumplimiento.

Reuniones del Comité

- Reuniones ordinarias: cada tres meses para revisar avances, evaluar eficacia de medidas y elaborar informes.
- Reuniones extraordinarias: de manera inmediata al recibir una denuncia.
- Reunión anual: para revisar logros, identificar áreas de mejora y elaborar el documento administrativo detallado para la actualización de este Protocolo Institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

Gestión de denuncias administrativas

- Toda denuncia administrativa deberá dirigirse a cualquiera de los integrantes del Comité, quienes deberán levantar constancia por escrito.
- El proceso podrá iniciarse con o sin la consignación de datos de identificación de la persona denunciante.
- Se garantiza el resguardo estricto y la confidencialidad de cualquier información que identifique a la parte denunciante. Estos registros no formarán parte del expediente laboral.
- La institución garantizará mecanismos alternativos de denuncia que no dependan jerárquicamente de las personas señaladas.

Prohibición de represalias

- Se prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra las personas que denuncien actos de acoso, participen como testigos o colaboren en las diligencias.
- De detectarse acciones punitivas (despidos, reubicaciones injustificadas, cambios en condiciones laborales, evaluaciones negativas), se adoptarán medidas correctivas inmediatas y se sancionará a los autores conforme a derecho.

Evaluación y actualización

- Se realizarán evaluaciones periódicas para medir la efectividad e impacto de este Protocolo Institucional.
- Mantener actualizado el registro estadístico anual, anonimizado; sobre denuncias, resoluciones y medidas adoptadas.

- Las actualizaciones del Protocolo Institucional se realizarán de acuerdo con las necesidades emergentes y los lineamientos técnicos del Organismo Ejecutivo.

Régimen sancionatorio y prevención de reincidencia

- Las sanciones se impondrán conforme a la Ley de Servicio Civil y normativa sobre la materia aplicable.
- Para contratistas o prestadores de servicios podrá disponerse la rescisión contractual según gravedad, sin perjuicio de responsabilidad penal o civil.
- Se implementarán medidas correctivas para erradicar estas conductas y evitar su reincidencia de acuerdo con lo establecido en el apartado de Tipificación de Conductas y Régimen Sancionador del presente Protocolo.

FASES DE ACTUACIÓN

La Secretaría aplicará las siguientes fases para garantizar un manejo adecuado y eficiente de cada caso:

Fase 1: Solicitud de Intervención

- Cualquier persona afectada directa o indirectamente podrá solicitar la intervención del Comité.
- El Comité registrará la información sistemáticamente y ofrecerá acompañamiento integral desde el primer contacto.
- Conflictos de interés: se resolverán en un plazo máximo de dos días hábiles, a través de mecanismos de excusa o recusación.

Fase 2: Conocimiento de los Hechos

- Notificación formal a las personas involucradas, garantizando el derecho de defensa y debido proceso.
- Determinar la necesidad de participación de un profesional en materia de salud mental.
- Si el agresor es la Máxima Autoridad, el informe será remitido a la Comisión Nacional Contra la Corrupción y la Presidencia de la República.
- Esta fase comprenderá un plazo máximo 7 días hábiles.

Fase 3: Elaboración del Informe

- Se emitirá un informe circunstanciado presentado ante la Máxima Autoridad de la Secretaría.
- Recopilar información pertinente, elaborar conclusiones, recomendaciones y trasladar el informe a donde corresponda dentro de un plazo máximo de 15 días hábiles.

- Analizar los hechos conforme a la legislación vigente y el enfoque de derechos humanos.
- Proponer cursos de acción que salvaguarden la integridad y dignidad de la(s) víctima(s).
- La Máxima Autoridad emitirá una resolución administrativa en no más de 10 días hábiles.
- Si el agresor es la Máxima Autoridad, la resolución correspondiente dependerá de los plazos de la Comisión Nacional contra la Corrupción y la Presidencia de la República.
- Esta fase comprenderá un plazo máximo 25 días hábiles.

Ruta rápida de actuación para la víctima

No.	Descripción
1	Identificar y documentar: Reconocer si las acciones se enmarcan en las definiciones del Protocolo Institucional. Registrar cronológicamente: lugar, fecha, hora, contexto y descripción. Conservar pruebas: correos, mensajes, grabaciones, registros de llamadas, testimonios de terceros.
2	Solicitar asistencia inmediata: Acudir a cualquier integrante del Comité. Solicitar orientación técnica sobre las rutas de actuación y medidas de protección, bajo estricta garantía de confidencialidad.
3	Formalizar la denuncia administrativa: Presentar la denuncia de forma verbal, escrita o a través de los canales habilitados. Aportar el relato de los hechos y los elementos probatorios recopilados. Solicitar formalmente la reserva de identidad, de ser necesario.
4	Solicitar información y apoyo: Conocer los derechos legales y laborales que asisten a la persona afectada. Consultar mecanismos para garantizar la seguridad física, emocional y laboral.
5	Participar en el proceso de investigación administrativa: Colaborar activamente con el Comité. Solicitar medidas cautelares (cambios de Unidad, turnos) para evitar represalias. El Comité podrá adoptarlas de oficio cuando identifique riesgo.
6	Recibir resolución: Recibir notificación oficial de las conclusiones y sanciones impuestas. Confirmar la aplicación de medidas para asegurar un ambiente de trabajo digno y seguro.

7

Informar conductas de represalias:

Informar de inmediato al Comité sobre cualquier represalia o nuevo incidente. El Comité realizará verificaciones a los 30, 60 y 90 días posteriores a la resolución para prevenir represalias o reincidencia.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Para garantizar un proceso profundamente humano, justo y respetuoso de la dignidad de todos los involucrados, se establecen los siguientes derechos y obligaciones para la Persona Afectada (Denunciante) y la Persona Denunciada, aplicables por igual a hombres y mujeres:

De la Persona Afectada (Denunciante)

Derechos:

Respeto y empatía: Recibir un trato digno, cálido y sin prejuicios desde el momento en que decida manifestar su situación.

Confidencialidad absoluta: Que su identidad y los detalles de su caso sean protegidos estrictamente durante y después del proceso.

No revictimización: A no ser obligada a repetir su historia de forma innecesaria ni ser cuestionada por su vida privada.

Medidas de protección: Solicitar de forma inmediata cambios de espacio físico o de horarios para evitar cualquier contacto con la persona denunciada mientras dure la investigación.

Acompañamiento: Contar con el apoyo de una persona de su confianza o asesoría jurídica durante las entrevistas.

Obligaciones:

Actuar con verdad: Conducirse con honestidad y aportar la información o pruebas de las que disponga para el esclarecimiento de los hechos.

Respetar el proceso: Mantener la reserva y confidencialidad del caso para no entorpecer la investigación.

De la Persona Denunciada

Derechos:

Presunción de inocencia: Ser considerada inocente y tratada con total respeto hasta que se demuestre lo contrario mediante la investigación administrativa oficial.

Debido proceso: Conocer detalladamente los hechos que se le atribuyen y tener la oportunidad de defenderse y presentar sus argumentos o pruebas.

No discriminación: A que el proceso se realice de forma neutral, objetiva y sin sesgos de género.

Confidencialidad: Que sus datos personales y el desarrollo del proceso no sean divulgados públicamente para proteger su integridad moral.

Obligaciones:

Colaboración obligatoria: Responder de forma oportuna a las citaciones y requerimientos del comité o área investigadora.

Prohibición de represalias: Abstenerse de cualquier acto de intimidación, reclamo o agresión directa o indirecta hacia la persona denunciante o los testigos.

Respetar las medidas provisionales: Cumplir estrictamente con los traslados o cambios de horario que la institución determine como protección durante el proceso.

TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS Y RÉGIMEN SANCIONADOR

Las conductas de acoso se clasifican en tres niveles de gravedad y se sancionan conforme a la Ley de Servicio Civil y normativa aplicable. La gradación busca garantizar proporcionalidad, certeza jurídica y equidad en la aplicación de sanciones.

Tipo de falta	Tipo de sanción	Acciones
Leve	Modificación de conducta	- Amonestación escrita (Art. 74, inciso b, LSC). - Carta compromiso y monitoreo por RRHH. - Reubicación de la persona denunciada. - Talleres de sensibilización para el área afectada.
Grave	Régimen disciplinario	- Suspensión sin goce de sueldo hasta 30 días (Art. 74, inciso c, LSC). - Carta compromiso. - Reubicación obligatoria. - Talleres de sensibilización.
Muy grave	Régimen de despido	- Despido justificado (Art. 76 LSC). - Rescisión contractual para contratistas y prestadores de servicios. - Denuncia penal según corresponda.

Clasificación de algunas conductas por nivel de falta

Faltas leves - conductas de bajo impacto directo sin daño físico:

- Comentarios sarcásticos, bromas u observaciones de mal gusto que no sean reiteradas hacia una misma persona.
- Desobediencia por razón de género de parte de un empleado hacia una figura de autoridad femenina.
- Miradas con desdén o gestos de desprecio aislados que no generen replicación.
- Utilización esporádica de lenguaje sexista.

Faltas graves - conductas con daño físico, moral o psicológico vinculadas a discriminación o actitudes machistas:

- Humillación o ridiculización constante y pública por rasgo de identidad (sexo, pueblo originario, orientación sexual, edad o aspecto físico).
- Gritos o gestos bruscos e intimidantes de forma reiterada.
- Sobrecarga de trabajo dirigida a una persona de forma injustificada y persistente.
- Amenazas de despido o sanción condicionadas a satisfacer deseos personales ajenos al trabajo.
- Modificación arbitraria de atribuciones del puesto acompañada de muestras de desdén.
- Retención de información crucial para inducir errores laborales.
- Contacto físico no consensuado (pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, entre otros).
- Comentarios, chistes o insinuaciones de carácter sexual reiterados.
- Rumores que demeriten la dignidad de una persona y causen daño psicológico.
- Gestos con connotación sexual sugestiva repetidos frente a una persona en específico.

Faltas muy graves - conductas constitutivas de delito o que impliquen daños graves:

- Agresión sexual.
- Distribución o alteración digital de material pornográfico de la persona denunciante.
- Acechar con frecuencia a una persona en lugares de intimidad.
- Envío repetitivo de fotografías, stickers o imágenes de carácter sexual sin consentimiento.
- Chantaje sexual condicionando la permanencia o promoción laboral.
- Contacto físico no consensuado repetitivo.
- Golpes o vías de hecho (puñetazos, cachetadas, patadas).
- Reincidencia en falta grave (cuando una falta grave se denuncia más de una vez se considera muy grave).

Faltas no contempladas:

- Las faltas que no estén contempladas en los puntos anteriores serán evaluadas por el Comité.

Valoración de pruebas y criterios para testigos

El Comité aplicará los siguientes criterios para la valoración de pruebas y la determinación de testigos válidos:

Tipos de prueba admisibles

- Testimonial: declaraciones de la persona denunciante, la persona denunciada y/o testigos.
- Documental: correos electrónicos, mensajes de texto o instantáneos, notas escritas, informes médicos, registros de llamadas y/o documentos laborales.
- Digital: capturas de pantalla, registros de sistemas institucionales, videos, fotografías y/o audios.
- Pericial: informes psicológicos y/o médicos cuando procedan.

Enfoque probatorio flexible

Los hechos podrán acreditarse mediante indicios, coherencia del relato y contexto, atendiendo a la naturaleza de las conductas de acoso. No se requerirá prueba directa cuando la naturaleza privada del hecho lo impida. Se valorará:

- La consistencia temporal del relato.
- La ausencia de motivos de falsedad.
- La verosimilitud contextual.
- El patrón de conductas previas de la persona denunciada.

Criterios para calificar testigos válidos

El Comité podrá recibir declaraciones de testigos propuestos por cualquiera de las partes. Un testigo válido debe ser:

- Alguien que haya sido mencionado en las entrevistas, incluyendo personas que también puedan haber sido acosadas por la persona denunciada.
- Alguien que pueda describir la relación entre las partes (ej. quien trabaje en la misma Dirección o Unidad).
- Alguien que presencié algo acerca del caso que se denuncia.

La vinculación laboral directa con las partes no inhabilita automáticamente al testigo, pero deberá ser declarada y valorada en contexto.

ANEXOS

ANEXO 1. Ruta rápida de actuación para la víctima



ANEXO 2. Formato de Denuncia Administrativa

 Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia	DENUNCIA ADMINISTRATIVA		FOR-SCSP-CIFA-001
	Comité de Intervención Frente al Acoso		Versión 1

Denuncia Administrativa No.	0XX-2026
Fecha:	

a. Datos del denunciante

Nombre:	
Área a la que pertenece:	
Puesto que ocupa:	

b. Datos del agresor

Nombre:	
Área a la que pertenece:	
Puesto que ocupa:	

c. Información de los hechos

Lugar de los hechos:	
Fecha y hora:	

d. Instrucciones

Complete de manera precisa la información solicitada. En caso de no disponer de algún dato específico, el proceso administrativo continuará su curso habitual. Una descripción detallada permitirá una investigación más efectiva.

1	Describa de manera clara y detallada lo ocurrido: qué sucedió, cómo y en qué contexto.
2	Indique si hubo testigos. Agregue nombres y datos de contacto si se conocen.
3	Indique si cuenta con evidencia que respalde su denuncia (fotografías, videos, audios, mensajes, documentos, informes médicos).
4	Indique si considera que la presentación de esta denuncia podría derivar en represalias o si percibe alguna vulnerabilidad que comprometa su integridad personal o profesional.
5	Describa otra información que considere necesaria.

Nombre y firma del denunciante

ANEXO 3. Modelo de Acta de Conformación del Comité

ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

Acta Número _____. En las instalaciones de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, siendo las _____ horas del día ____ del mes de _____ del año _____, nos hemos reunido los representantes de las siguientes áreas: Subsecretaría de Comunicación Social de la Presidencia, Dirección General, Unidad de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y Unidad de Género, y declaramos que:

PRIMERO: Mediante Resolución Número _____ el Secretario de Comunicación Social de la Presidencia resolvió nombrar al Comité de Intervención Frente al Acoso, conformado por las siguientes personas:

Cargo en el Comité	Nombre y Apellidos	Contacto institucional
Presidente del Comité		
Coordinador operativo		
Secretario técnico		
Asesor legal		
Asesor especializado		

SEGUNDO: Hemos sido juramentados como miembros del Comité por la Máxima Autoridad de la Secretaría para cumplir con nuestros compromisos y obligaciones.

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

Firmas del Comité

ANEXO 4. Guía de Entrevista a la persona denunciante

Guía de Entrevista Dirigida al Denunciante

Antes de comenzar la entrevista, haga sentir segura a la persona. Infórmele que la Secretaría está comprometida con la prevención y erradicación de todas las formas de violencia y acoso. Provea espacio y tiempo suficiente para que reconstruya los hechos en orden cronológico. No prejuzgue ni emita juicios de valor.

- ¿Quién es la persona denunciada?
- ¿Qué hizo la persona denunciada? ¿Qué dijo? ¿Hay alguna frase o comentario que recuerde con exactitud?
- ¿Cuándo sucedió? ¿Por qué eligió este momento para realizar la denuncia?
- ¿Dónde sucedió?
- ¿Hubo testigos? ¿Cómo describiría la relación entre los testigos y la persona denunciada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Tiene conocimiento de otras personas en situación similar?
- ¿De qué manera le ha afectado?
- ¿Qué acciones ha tomado hasta el momento? ¿Ha acudido a alguna otra unidad administrativa?
- ¿Necesita apoyo psicológico o de asesoría legal?
- ¿Siente que podría regresar a su lugar de trabajo después de lo sucedido?

***Estas preguntas son enunciativas y no limitan al Comité a realizar otro tipo de cuestionamientos, en función del caso que se esté abordando.**

ANEXO 5. Guía de Entrevista a la Persona Denunciada

Antes de comenzar la entrevista, haga sentir segura a la persona. No prejuzgue ni emita juicios de valor. Infórmele que no es conveniente que se comuniquen con la persona que denunció, y que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada acoso en sí misma.

- ¿Qué sucedió con la persona que denunció?
- ¿Cuándo y dónde sucedió?
- ¿Hubo testigos? ¿Alguien más sabe sobre este hecho?
- ¿Hay algún documento de respaldo de sus acciones?
- ¿Cuál es la relación laboral que mantiene con la persona que denunció?
- Si es jefe/a directo/a: ¿Ha habido cambios en las condiciones de trabajo de la persona que denunció? Explique los motivos.

***Estas preguntas son enunciativas y no limitan al Comité a realizar otro tipo de cuestionamientos, en función del caso que se esté abordando.**

ANEXO 6. Modelo de Carta Compromiso

CARTA DE COMPROMISO

Yo, _____, en mi calidad de _____, suscribo la presente Carta Compromiso, en apego al Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Abordaje Integral del Acoso Sexual y Laboral de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia.

Me comprometo a:

- No repetir las conductas de acoso sexual y/o laboral que motivaron la presente denuncia.
- Asistir obligatoriamente a los talleres de sensibilización que convoque la Unidad de Género y/o la Unidad de Recursos Humanos.
- Aceptar la reubicación de área o lugar de trabajo para evitar la revictimización.
- Abstenerme de cualquier forma de represalia contra la persona denunciante, testigos o colaboradores del proceso.
- Actualizar continuamente mis conocimientos sobre los principios rectores de este Protocolo.

Reconozco que el incumplimiento de esta Carta Compromiso podrá derivar en sanciones administrativas más severas conforme a la normativa legal vigente.

Firmo la presente Carta Compromiso a los ____ días del mes de _____ del año ____.

Nombre y firma de la persona que suscribe el compromiso

Firmas del Comité de Intervención Frente al Acoso

ANEXO 7. Modelo de Acta de Reunión Ordinaria del Comité

ACTA DE REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

En las instalaciones de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, siendo las ____ horas del día ____ del mes de _____ del año _____, se reunió el Comité de Intervención Frente al Acoso con los siguientes miembros presentes:

____ (Presidente del Comité)
____ (Coordinador operativo)
____ (Secretario técnico)
____ (Asesor legal)
____ (Asesor especializado)

En esta reunión se trataron los siguientes puntos:

PRIMERO: _____.

SEGUNDO: _____.

TERCERO: _____.

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

Firmas del Comité de Intervención Frente al Acoso

ANEXO 8. Modelo de Acta de Resolución de Caso

ACTA DE RESOLUCIÓN DE CASO

En las instalaciones de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, siendo las _____ horas del día ____ del mes de _____ del año _____, el Comité de Intervención Frente al Acoso, en relación con la Denuncia Administrativa No. _____ presentada por _____ (persona denunciante), de fecha _____ después de considerar todos los elementos de prueba (testimoniales, documentales y digitales) ha tomado la siguiente decisión:

PRIMERO: Que el señor/la señora _____, ha cometido una falta _____ (leve/grave/muy grave).

SEGUNDO: Por lo tanto, la sanción consistirá en:

_____.

TERCERO: Las medidas de protección y seguimiento acordadas son:

_____.

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

Firmas del Comité de Intervención Frente al Acoso

ANEXO 9. Orientación para casos de violencia sexual: atención médica y acceso al sistema de justicia penal

En casos de agresiones o violencia sexual, la víctima y el personal de la Secretaría deben conocer los pasos a seguir ante el sistema de salud y la justicia penal. Este anexo recoge los lineamientos del protocolo vigente del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala.

Paso	Descripción
1	Atención médica inmediata y digna: Acudir de inmediato a un hospital o centro de salud del sistema público. El personal de salud deberá proteger la vida, integridad y dignidad de la persona, garantizando atención integral y sin revictimización. Bajo ningún concepto se pondrá en riesgo la vida y la salud de la víctima por la obtención de muestras para el proceso de investigación.
2	Comunicación al Ministerio Público: El personal del hospital deberá poner en conocimiento inmediato al Ministerio Público, vía telefónica, de cualquier hecho relacionado con violencia sexual. Si la víctima es menor de edad, también deberá notificarse a la Procuraduría General de la Nación. Se dejará constancia escrita en el expediente clínico.
3	Preservación de evidencia: El personal del hospital pondrá a disposición del MP todos los objetos y prendas que puedan ser útiles para la investigación. Se tomarán muestras biológicas: (a) muestras clínicas para la salud de la víctima, remitidas al laboratorio del hospital; y (b) muestras para investigación penal, que serán trasladadas al INACIF para el peritaje correspondiente.
4	Ruta para acceder al Ministerio Público e INACIF: La víctima puede presentar denuncia directamente ante el MP o acudir a cualquier hospital público para que el personal inicie el protocolo de comunicación. El INACIF realizará los peritajes físicos y biológicos requeridos. El Comité de Intervención Frente al Acoso canalizará a la víctima a SEPREM, SVET o MP según el caso.
5	Derechos de la víctima ante el sistema de justicia penal: Ser informada sobre el trabajo del MP y la PGN; recibir atención digna y sin revictimización; que se resguarden sus datos personales; asistencia de abogado/a o representante legal; ser acompañada por una persona de su confianza durante las diligencias; y que el proceso no afecte su estabilidad laboral en la Secretaría.

REFERENCIAS

Las siguientes fuentes fundamentan el marco conceptual y jurídico del presente Protocolo Institucional:

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). Hostigamiento sexual y acoso sexual. Ciudad de México: CNDH.
- Congreso de la República de Guatemala. (2009). Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Decreto 9-2009.
- Fundación Friedrich Ebert. (2022). Trabajo y justicia social: la violencia laboral en Guatemala en el marco del Convenio 190 de la OIT. Santiago de Chile: FES y GROW.
- González, M. (2020). Violencia institucional: Concepto y manifestaciones. Revista de Ciencias Sociales, 26(2), 123–140.
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Protocolo para la atención de víctimas de violencia sexual y/o maltrato en hospitales públicos de Guatemala. Ciudad de Guatemala: MSPAS.
- Morales, H. (2019). Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral en el Organismo Judicial. Ciudad de Guatemala: Corte Suprema de Justicia y ONU Mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. San José: OIT.
- Presidencia de la República de Guatemala. (2024). Oficio Circular 004-2024: Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres. Ciudad de Guatemala.
- Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. (2024). Guía para la Prevención de la Violencia Sexual en Entornos Laborales. Ciudad de Guatemala: SVET.
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019). Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Ciudad de Guatemala: SEPREM.
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2024). Lineamientos generales para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres en el Organismo Ejecutivo. Ciudad de Guatemala: SEPREM.
- Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia. (2024). Código de Ética. Acuerdo Secretarial 115-2024. Ciudad de Guatemala: SCSP.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. (2020). Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Ciudad de México.
- Universidad de La Rioja. (2017). Protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso. La Rioja: Universidad de La Rioja.