



Ministerio de
Cultura y Deportes



OFICIO CIRCULAR

04-2024

**Lineamientos del Organismo
Ejecutivo para el abordaje del
acoso sexual contra las mujeres**

CRÉDITOS

Equipo de revisión técnica:

Secretaría General de la Presidencia de la República
Secretaría Presidencial de la Mujer, Ministerio de Cultura y Deportes

Fecha de producción: Marzo, 2025

Diseño y diagramación: Dirección de Comunicación Social y Difusión Cultural del MCD

Arte e ilustraciones:

Escuela Nacional de Artes Plásticas “Rafael Rodríguez Padilla”

Ilustración de portada: Dalia Quel

Artistas: Dalia Quel, Sophia Obando Girón, Helen Lucía Marroquín Romero, Auril Ixmucané Rodas Oliva, Pekka, Sofía RAA, Felipe Estuardo Martínez Trujillo, Vielka Vanessa Álvarez Castañón, Fatima Ximena Paiz Azurdia, D.B. González-Campo Ramírez, Luz de María López Pozuelos, Brendy Noelía Mía Filomena Aguilar Arrivillaga, Nisha Pamela Contreras Mata, Jimena M. Melgar Cano.

Este documento es el resultado de un esfuerzo interinstitucional para promover la igualdad de género y fortalecer el reconocimiento de los derechos de las mujeres en Guatemala.



PRIMERO

DESARROLLO CONCEPTUAL

Para los efectos de la aplicación e interpretación de los lineamientos contenidos en la presente circular, se atenderán las definiciones siguientes:

A) VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:

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

B) ACOSO:

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



Sophia Obando Girón

C) ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

Se entenderá por acoso sexual contra las mujeres toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las mujeres, o realizado bajo la amenaza ejercida por sus superiores, subordinados o pares, por el hecho de ser mujeres, sin su consentimiento; o 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 lesivas y/o, con connotaciones sexistas. Además, la violación a la privacidad o intimidad de las mujeres, así como cualquier disposición o norma sobre los tipos de vestuario y accesorios que deben usar las mujeres en el ámbito laboral y con connotaciones sexistas.



D) NEGLIGENCIA:

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

E) LENGUAJE O PALABRAS CON CONNOTACIONES SEXUALES:

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.

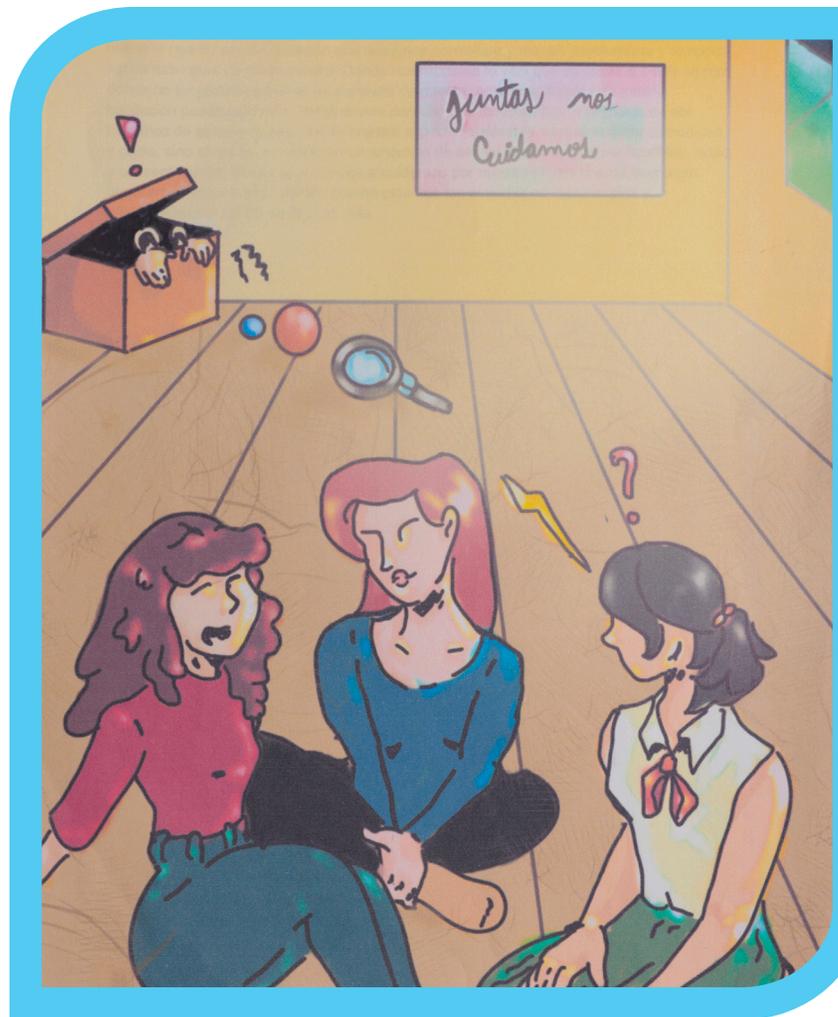


Auril Ixmucané Rodas Oliva

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.



10

Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres

Pekka

11

Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres

TERCERO

GARANTÍAS OBLIGATORIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ORGANISMO EJECUTIVO

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

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.



Sofía RAA

12

Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres

13

Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres

B) CONFIDENCIALIDAD:

En todos los procesos derivados de denuncia de acoso sexual en el Organismo Ejecutivo, las personas integrantes de los comités o similares creados a nivel institucional, a cargo de los procesos, están obligadas a guardar la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Asimismo, deberán asegurarse de que la información proporcionada durante el proceso sea manejada de forma reservada, evitando su divulgación innecesaria e 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:

Las dependencias del Organismo Ejecutivo, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizarán el resguardo y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o se encuentren en riesgo de serlo, asegurando la 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. Las dependencias deberán 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.

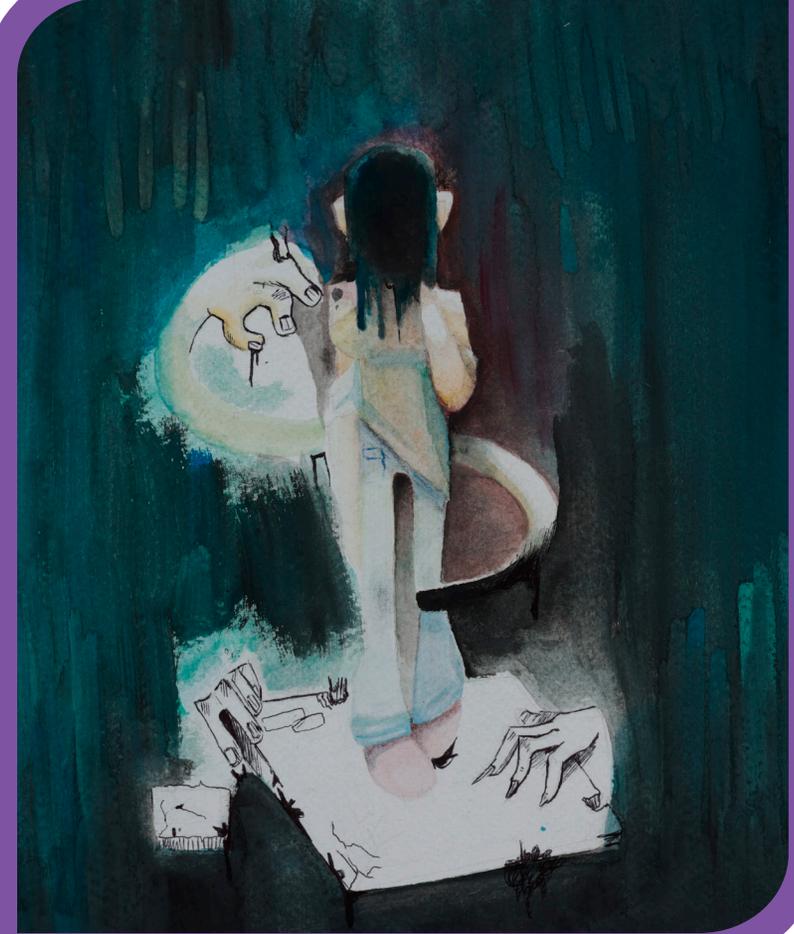


D) CELERIDAD

Deberá actuarse con rapidez y sin ningún tipo de retardo en la tramitación de los procesos de acoso sexual contra las mujeres. El personal, comité o similares encargados de conocer los casos de las dependencias del Organismo Ejecutivo, deberán 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 del Organismo Ejecutivo realice una acción negativa 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.



Vielka Vanessa Alvarez Castañón

F) INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE:

En todos los casos relacionados con el acoso sexual contra las mujeres dentro del Organismo Ejecutivo, 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 promuevan 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:

Las dependencias del Organismo Ejecutivo implementarán 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) POLÍTICA O PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL:

Cada dependencia del Organismo Ejecutivo deberá implementar o actualizar, ya sea una política institucional o protocolo específico contra el acoso sexual, como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público, que contemple la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando el acceso a la información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras de la institución, así como los mecanismos de denuncias.

I) CAPACITACIÓN OBLIGATORIA:

Por parte de las Direcciones/Unidades de Recursos Humanos con apoyo de las Unidades de Género, de las dependencias Organismo Ejecutivo, se deberán 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.



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 el 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



Luz de María López Pozuelos

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 en el 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.



*Brendy Noelia Mía Filomena
Aguilar Arrivillaga*

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, procederán a tomar las 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.



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, las cuales deberán 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.



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 de 6 meses, contados a partir de la fecha del presente Oficio Circular, solicitando opinión técnica a la Secretaría Presidencial de la Mujer.

Artistas

- Dalia Quel
- Sophia Obando Girón
- Helen Lucía Marroquín Romero
- Auril Ixmucané Rodas Oliva
- Pekka
- Sofía RAA
- Felipe Estuardo Martínez Trujillo
- Vielka Vanessa Álvarez Castañón
- Fatima Ximena Paiz Azurdia
- DB González-Campo Ramírez
- Luz de María López Pozuelos
- Brendy Noelia Mía Filomena Aguilar Arrivillaga
- Nisha Pamela Contreras Mata
- Jimena M. Melgar Cano



Versión ilustrada y de bolsillo