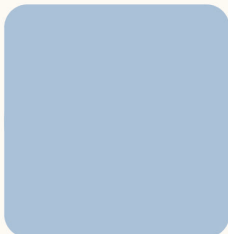
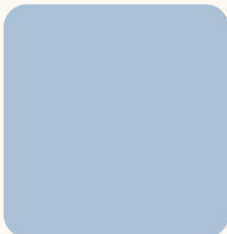
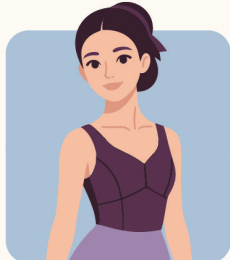


PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ABORDAJE
DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO
DEL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES



Ministerio de
Cultura y Deportes

ESCANEA EL QR



O ingresa al link

<https://forms.gle/ddUfioeKMMWDRCWu9>

BUZÓN

PROTOCOLO

**PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ABORDAJE
DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO**
DEL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 289-2026

Guatemala, 10 de abril de 2026

EL MINISTRO DE CULTURA Y DEPORTES

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece dentro de las funciones que les corresponden a los Ministros de Estado, dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su Ministerio.

CONSIDERANDO:

Que concluyó el proceso para la conformación del Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje del Acoso y la Violencia Sexual en el ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes, y con fecha 26 de febrero del presente año, el mismo recibió opinión técnica favorable por parte de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, según documento DGPPEHM-SEPREM-040-2026; por lo que, es procedente emitir la disposición que en derecho corresponde.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y con fundamento en los Artículos 194 literales a), f) e i) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 22 y 27 literales a), f) y m) del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo; 7 y 22 del Acuerdo Gubernativo Número 27-2008 de fecha 10 de enero de 2008, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Cultura y Deportes.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Aprobar el contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje del Acoso y la Violencia Sexual en el ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes.

ARTÍCULO 2. El Protocolo a que se refiere en el Artículo 1 del presente Acuerdo Ministerial, deberá darse a conocer a las dependencias del Ministerio de Cultura y Deportes, siendo de cumplimiento obligatorio a partir de la fecha de su vigencia.

ARTÍCULO 3. El presente Acuerdo Ministerial surte sus efectos legales inmediatamente.

COMUNÍQUESE

Luis Méndez Salinas
Ministro de Cultura y Deportes

Emiliano Valdés Melendreras
Viceministro de Cultura

Ricardo José Alvarado
Viceministro del Deporte y la Recreación

Rossina Cazali
Viceministra de Patrimonio Cultural y Natural

Santos Estuardo Alvarado González
Viceministro de Interculturalidad

Coordinadora de Unidad de Género del Ministerio de Cultura y Deportes
Celia María Ovalle

Diseño, diagramación e ilustración: Dirección de Comunicación y Difusión Cultural del Ministerio de Cultura y Deportes

Revisión de textos: Dirección de Comunicación y Difusión Cultural del Ministerio de Cultura y Deportes

Dirección
6a. Calle y 6a. Avenida, zona 1, Ciudad de Guatemala
Palacio Nacional de la Cultura


Lic. Orlando Salazar Coyoy
Director
Dirección de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Cultura y Deportes




Luis Méndez Salinas
Ministro de Cultura y Deportes



PRESENTACIÓN

El Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) tiene como mandato la conservación y el desarrollo de las diversas manifestaciones de la cultura guatemalteca, así como la protección del patrimonio, los monumentos nacionales y las áreas de interés histórico o cultural. Asimismo, le corresponde impulsar la recreación y el deporte no federado ni escolar, guiado por los principios constitucionales de respeto a la vida, los derechos humanos, la libertad, la equidad, la justicia, la seguridad, la paz y el carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de Guatemala.

En cumplimiento de este mandato, el Ministerio debe también armonizar sus funciones con los compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Guatemala mediante la ratificación de convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, los cuales establecen, entre otros, el compromiso puntual de erradicar la violencia en todas sus manifestaciones.

El presente protocolo se enmarca en los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso sexual contra las Mujeres, establecidos en la Circular Gubernativa 04-2024, dirigida a las instituciones que lo integran.

En ese marco, se presenta el Protocolo de Prevención, Atención y Abordaje del Acoso y la Violencia Sexual, diseñado e implementado por el Ministerio de Cultura y Deportes. Este protocolo tiene como objetivo identificar, atender y canalizar casos

de violencia física, psicológica y sexual que afecten a niñas, niños, adolescentes y a cualquier persona, cuyos derechos sean vulnerados dentro del ámbito institucional y o que mantengan vínculos con el Ministerio.

Este protocolo establece, en primer lugar, una serie de fundamentos conceptuales y legales basados en los lineamientos del Organismo Ejecutivo, así como en los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala, enfocados en la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

A partir de estos fundamentos, se plantea un mecanismo de prevención que incluye estrategias de comunicación, procesos formativos mediante capacitaciones y talleres, así como la propuesta de conformar el Comité Temporal de Abordaje y Atención en Casos de Acoso y Violencia Sexual en el Ministerio de Cultura y Deportes. Este Comité Temporal tendrá como objetivo abordar y garantizar una atención oportuna e integral de los casos que se presenten.

El presente protocolo también contempla dos rutas de denuncia, que se detallan más adelante en este documento y que podrán ser implementadas con el acompañamiento de la Unidad de Género del Ministerio, en el marco del respeto, la promoción y el ejercicio de los derechos humanos.

En su parte final, el instrumento incluye una guía de conductas relacionadas con el acoso y la violencia sexual, orientada a facilitar su identificación y comprensión. Con ello, se reafirma el compromiso institucional para el abordaje y la postura de cero tolerancia ante cualquier manifestación de violencia.

ANTECEDENTES

En cumplimiento de las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se exhorta a los Estados Partes no solo a reaccionar ante casos de acoso o violencia sexual en el ámbito laboral, sino también a prevenirlos activamente, garantizar el acceso a una justicia efectiva y establecer procedimientos sensibles al género.

En consonancia con este enfoque, el Oficio Circular Número 004-2024 de la Presidencia de la República, emitido en el marco de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (CONAPREVI), promovido por el Organismo Ejecutivo, instruye a todas las instituciones que lo conforman a implementar o actualizar sus políticas institucionales y protocolos específicos contra el acoso sexual, entendido como una manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público.

Dicha directriz contempla la creación de ambientes laborales seguros y respetuosos, el acceso a información sobre los derechos de las trabajadoras, así como la implementación de mecanismos claros de denuncia y la adopción de medidas correctivas ante cualquier vulneración de derechos humanos, en particular aquellos relacionados con el acoso sexual.

En este contexto, el Ministerio de Cultura y Deportes ya había iniciado el proceso de elaboración de un protocolo eficaz, orientado a atender de forma oportuna la diversidad de situaciones en las que una persona puede verse expuesta al acoso o a la violencia sexual dentro del ámbito institucional.

La propuesta surge de un proceso de sistematización de experiencias y testimonios recabados mediante técnicas de investigación de campo, que permitió acercar a las autoridades las voces de mujeres de distintas edades —muchas de ellas servidoras públicas —algunas con contratos temporales por servicios, productos o jornales—, así como de participantes en actividades culturales, formativas, artísticas o logísticas desarrolladas en el Ministerio.

Los hallazgos de esta investigación evidenciaron significativas deficiencias en las rutas administrativas y en los mecanismos de denuncia existentes, los cuales resultan insuficientes para responder a la complejidad del contexto institucional. Estas limitaciones, junto con el compromiso de la autoridad máxima de la institución y el mandato del Oficio Circular Número 004-2024 de la Presidencia de la República, impulsaron y consolidaron la creación de un mecanismo de atención integral.

Este protocolo representa un compromiso ético e institucional con la garantía de un entorno libre de violencia, seguro y respetuoso para todas las personas, con especial atención a la protección de los derechos de las mujeres y en beneficio de las generaciones presentes y futuras.



ALCANCE INSTITUCIONAL DEL PROTOCOLO

1. ÁMBITO PERSONAL:

Aplica a todo el personal del Ministerio de Cultura y Deportes, incluidos funcionarios, empleados permanentes o por contrato, prestadores de servicios, voluntarios, pasantes y cualquier otra figura laboral o de colaboración.

También incluye a personas externas, como visitantes, usuarios de servicios culturales y deportivos, proveedores y cualquier persona que mantenga relación circunstancial o permanente con las instalaciones o actividades del Ministerio.



2. ÁMBITO TERRITORIAL:

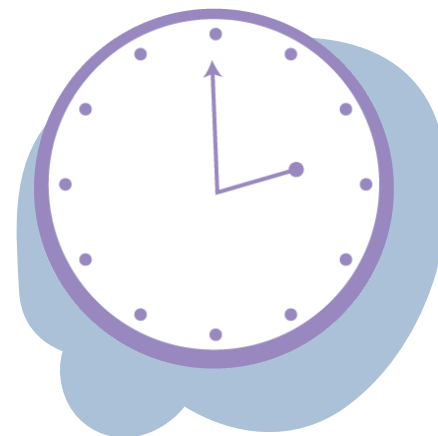
Es aplicable en **todas las sedes y dependencias del Ministerio**, a nivel central, regional y local, incluyendo museos, bibliotecas, teatros, centros deportivos, sitios arqueológicos y cualquier otro espacio bajo la administración del MCD.



3. ÁMBITO FUNCIONAL:

El protocolo se aplica en el desarrollo de todas las funciones, actividades y servicios del Ministerio, sean administrativas, técnicas, culturales, deportivas o de atención al público.

También rige para eventos, talleres, giras, actividades extracurriculares o espacios donde el Ministerio tenga participación o representación oficial.



3. ÁMBITO TEMPORAL:

Tiene aplicación permanente y continua, tanto durante el horario laboral como en actividades oficiales realizadas fuera del Ministerio.

PROPÓSITO DEL ALCANCE

Este protocolo busca garantizar la prevención, atención y abordaje del acoso sexual en el Ministerio de Cultura y Deportes, incluyendo a todas sus sedes y dependencias, de forma efectiva, en cumplimiento de:

- ✿ **Oficio Circular No. 004-2024, “Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres”**
- ✿ **Política Pública contra la Violencia Sexual 2019-2029**
- ✿ **Compromisos Internacionales en materia de DDHH**

OBJETIVO DEL ABORDAJE CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL

El régimen de abordaje tiene como objetivo orientar y conducir la atención de las situaciones de acoso sexual dentro del ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes, asegurando que se actúe conforme a la normativa vigente y a los procedimientos institucionales establecido. Asimismo, busca proteger la integridad y dignidad de las personas, propiciar la resolución adecuada de los casos, prevenir la reincidencia de dichas conductas y fortalecer un entorno laboral y cultural seguro, libre de violencia y discriminación.

1. Proteger los derechos humanos, la dignidad y la integridad de las personas afectadas por estas conductas.
2. Disuadir la comisión de actos de acoso sexual, mediante consecuencias claras, proporcionales y justas.
3. Asegurar la rendición de cuentas de los responsables, estableciendo un procedimiento transparente y conforme al debido proceso.
4. Promover una cultura institucional de cero tolerancia hacia el acoso sexual, reforzando ambientes laborales, culturales y deportivos seguros y respetuosos.
5. Dar cumplimiento a los principios de legalidad, equidad e imparcialidad, conforme al marco normativo nacional e internacional aplicable.



MARCO CONCEPTUAL¹

Las siguientes descripciones conceptuales se basan en tres fuentes fundamentales. En primer lugar, la Recomendación General N.º 19, emitida por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) el 29 de enero de 1992, define la violencia contra la mujer como todos aquellos actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental o sexual, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. Esta violencia se manifiesta a través de acciones que menoscaban la integridad y dignidad de las personas, constituyendo una forma de discriminación que impide el pleno ejercicio de sus derechos humanos (CEDAW, 1992).

En segundo lugar, el Oficio Circular Número 004-2024, emitido por la Presidencia de la República de Guatemala el 25 de noviembre de 2024, define en términos generales el acoso como un conjunto de prácticas, actitudes y comportamientos reiterados realizados por una o varias personas agresoras, que, al ejercer poder sobre otras, buscan causar dolor, humillación, degradación, enojo, temor o control. Este tipo de violencia puede manifestarse de manera directa o indirecta, mediante estigmatización,

¹Bibliografía sugerida (para reforzar la fundamentación)

- CEDAW (1992). Recomendación General No. 19 sobre la Violencia contra la Mujer. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).
- ONU Mujeres. (s.f.). Tipos de violencia contra las mujeres. <https://www.unwomen.org>
- Burt, M. R. (1980). Cultural myths and supports for rape. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(2), 217-230.
- Protocolo de Palermo (2000). Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños.

rumores, violencia verbal o física, ya sea de forma presencial o virtual. Además, incluye tratos vejatorios y descalificadores con la finalidad de generar desestabilización emocional en la persona afectada (Presidencia de la República de Guatemala, 2024).

Finalmente, la Organización de Naciones Unidas -ONU- Mujeres, a través de su portal oficial y en la sección de preguntas frecuentes, describe diversos tipos de violencia contra las mujeres, entre los cuales se incluyen la violencia física, sexual, psicológica, económica y digital, ofreciendo un marco integral para entender las múltiples manifestaciones de esta problemática (ONU Mujeres, s.f.). En virtud de lo anterior se presentan las definiciones

precisas, de cada una de las principales modalidades:

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad, feminidad o de género².

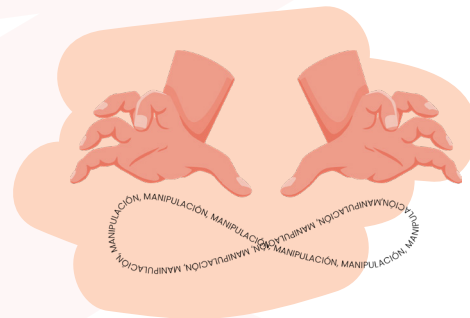
²Se entiende por "normas de género", en el marco de Belém do Pará, las reglas sociales y culturales -a veces no escritas- que asignan roles, comportamientos, expectativas y limitaciones a hombres y mujeres, con base en su sexo asignado al nacer. Estas normas se basan en estereotipos tradicionales sobre lo que "debería ser" una mujer o un hombre. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, fue adoptada en 1994 por la Organización de Estados Americanos (OEA), para Proteger los derechos de las mujeres y eliminar toda forma de violencia de género.

VIOLENCIA CONTRA MUJERES Y NIÑAS

La violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, de manera no limitativa, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como aquella perpetrada o tolerada por el Estado.

SOBREVIVIENTE DE VIOLENCIA

Este término se refiere a cualquier persona que haya experimentado violencia sexual o de género. Su significado es similar al de "víctima", aunque suele preferirse "sobreviviente" porque representa la resiliencia y la capacidad de la persona para sobreponerse a la violencia sufrida.



VIOLENCIA ECONÓMICA

Implica lograr o intentar lograr la dependencia financiera de otra persona, mediante el control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas e hijos, con destruir sus mascotas o bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

VIOLENCIA EMOCIONAL

Se caracteriza por minar la autoestima de una persona mediante críticas constantes, infravaloración de sus capacidades, insultos o sometimiento a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en impedir que la pareja vea a su familia o a sus amistades.

VIOLENCIA FÍSICA

Se manifiesta en acciones que causan daño a una persona mediante golpes, patadas, quemaduras, agarres, pellizcos, empujones, bofetadas, tirones de cabello, mordeduras, denegación de atención médica u obligación de consumir alcohol o drogas, así como mediante cualquier otro tipo de fuerza física. También puede incluir daños a la propiedad.

VIOLENCIA SEXUAL

Se entiende como toda acción u omisión, ejercida por cualquier persona, que implique abuso, acoso, hostigamiento, explotación o cualquier forma de contacto o conducta sexual no consentida, afectando la dignidad, libertad e integridad física y psicológica de la víctima.

Esta definición incluye actos como: acoso sexual, violación, abuso sexual, explotación sexual, otros actos que impliquen contacto o conductas sexuales sin consentimiento.

ACOSO SEXUAL

Se concibe como el contacto físico no consentido, como cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.



ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

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

Lo anterior incluye, tocamientos como mordidas, pellizcos, comentarios sexuales, tomar, difundir o enviar fotografías o videos de índole sexual sin autorización de la víctima, entrega de objetos o “regalos” no solicitados de forma recurrente, violación, exhibicionismo, solicitar favores sexuales, miradas o palabras lascivas y/o con connotaciones sexistas.

Además, se considera como acoso sexual contra la mujer la violación a su privacidad o intimidad, así como la imposición de normas o disposiciones sobre los tipos de vestuario y accesorios que debe usar en el ámbito laboral y connotaciones sexistas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Comete el delito de hostigamiento sexual quien, en forma reiterada, asedie, persiga o acose a otra persona con fines sexuales, aprovechándose de una relación de superioridad o jerarquía laboral, docente o análoga, generando un ambiente hostil, intimidante o humillante para la víctima.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

La pena se incrementará si se da alguna de las siguientes circunstancias:

- ✱ La víctima es menor de edad.
- ✱ El hecho se comete mediante intimidación, coerción o violencia.
- ✱ El hecho ocurre en el ámbito laboral, educativo o institucional.

VIOLACIÓN SEXUAL

La violación sexual es cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto, o que obligue a otra persona a introducirlos en sí misma. En otras palabras, implica la realización de un acto sexual completo o parcial sin consentimiento, con penetración. La violación sexual ser perpetrada por una persona conocida o desconocida por la sobreviviente, ocurrir en el matrimonio o en una relación de pareja, así como en el contexto de un conflicto armado.

VIOLACIÓN CORRECTIVA

Es la forma de violación perpetrada contra una persona por su orientación sexual o su identidad de género, con la finalidad es obligarla a comportarse de manera heterosexual o conforme una determinada visión normativa de la identidad de género.

CULTURA DE LA VIOLACIÓN

Es un término que hace referencia a la normalización y justificación de la violencia sexual en el entorno social. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de las desigualdades y sesgos de género y sexualidad presentes en la sociedad.

TRATA DE PERSONAS

Se considera trata de personas la captación, transporte, traslado, retención, acogida o recepción de una o más personas con fines de explotación. En ningún caso se tendrá en cuenta el consentimiento prestado por la víctima de trata de personas o por su representante legal.

VIOLENCIA EN LÍNEA O DIGITAL

Es cualquier acto de violencia cometido contra una persona, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y la comunicación (teléfonos móviles, Internet, redes sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.). Este tipo de violencia puede incluir:

- ✱ **Ciberacoso:** Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes a través de cualquier medio digital.
- ✱ **Sexteo o sexting:** Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.
- ✱ **Doxing:** Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima, sin su consentimiento.



Otros conceptos que es importante incluir, según el Oficio Circular Número 004-2024: Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, emitido por la Presidencia de la República, son los siguientes:

NEGLIGENCIA

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

LENGUAJE O PALABRAS CON CONNOTACIONES SEXUALES

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



OBJETIVO GENERAL

Implementar un mecanismo integral, eficiente y accesible para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso y la violencia sexual en el ámbito laboral de las dependencias del Ministerio de Cultura y Deportes, garantizando la protección de los derechos de todas las personas involucradas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✳ Capacitar de manera permanente y sistemática al personal, contratistas, beneficiarios y demás personas vinculadas al Ministerio, para la identificación, prevención y manejo adecuado de situaciones de acoso y violencia sexual.
- ✳ Desarrollar y difundir estrategias de comunicación interna y externa que promuevan la sensibilización, prevención y adecuada gestión de casos de acoso y violencia sexual en el Ministerio.
- ✳ Establecer rutas claras, accesibles y confidenciales para la denuncia, investigación y resolución de casos, derivando procesos administrativos, disciplinarios y, cuando corresponda, la derivación a instancias penales.
- ✳ Formalizar el procedimiento para la conformación del Comité Temporal de Abordaje y Atención en Casos de Acoso y Violencia Sexual en el Ministerio de Cultura y Deportes, con el fin de garantizar un abordaje oportuno, justo y especializado cuando se requiera su intervención.

GARANTÍAS Y DERECHOS

DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES:

1. A la protección de su dignidad e indemnidad.

2. A la confidencialidad.



4. A la no revictimización.

3. A la protección de su intimidad, así como la garantía de seguridad para ella, su entorno y personas involucradas.

5. A ser escuchada y atendida para la presentación de la denuncia administrativa respectiva.

6. A la atención rápida y sin retardo de su caso.

7. A recibir orientación e información sobre la ruta de denuncia, desde el momento que el hecho constitutivo de violencia sea puesto del conocimiento del Comité Temporal de abordaje y Atención en Casos de Acoso y Violencia Sexual en el Ministerio de Cultura y Deportes.

8. A acceder a los mecanismos de abordaje integral para coadyuvar a su recuperación física, psicológica y social.

9. A la aplicación de las normas y acciones que otorguen mayor amparo a la víctima.

10. A gozar de la garantía de prohibición de represalias.

MECANISMOS PARA LA

PREVENCIÓN

DEL ACOSO

Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO

DEL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES



MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Guatemala, como Estado Parte de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ha asumido el compromiso de prevenir, erradicar y eliminar toda forma de violencia contra la mujer.

En concordancia con este compromiso, el Ministerio de Cultura y Deportes establece los siguientes mecanismos de prevención:

1.

CAPACITACIONES Y TALLERES

Este componente busca sensibilizar a todos los sectores vinculados al Ministerio.



2.

INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Este componente busca sensibilizar a todos los sectores vinculados al Ministerio.

- ✳ En las actividades de inducción para personal de nuevo ingreso, se incluirá una presentación sobre normativas relativas a la prevención, atención y abordaje del acoso y violencia sexual.
- ✳ Será facilitada por la Unidad de Género, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos.
- ✳ Se dejará constancia mediante un listado de asistencia.
- ✳ Constancia de inducción institucional, emitida por la Dirección de Recursos Humanos y firmada por cada participante, así como por la Dirección.



3.

CAPACITACIONES RECURRENTES

Este componente busca sensibilizar a todos los sectores vinculados al Ministerio.

- ✱ La Unidad de Género coordinará capacitaciones con entidades gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales e instituciones académicas.
- ✱ Se deben generar procesos formativos e informativos para la prevención del acoso y la violencia sexual en el ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes.
 - Cada unidad ejecutora deberá garantizar la participación de sus diferentes direcciones en las capacitaciones, que se impartirán como mínimo una vez al año.
 - En las capacitaciones se deben considerar, como mínimo: normativas vigentes, identificación de prácticas violentas y fomento de ambientes laborales respetuosos, así como talleres con enfoque de confidencialidad para personas potencialmente afectadas.

4.

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Con asesoría de la Unidad de Género, se desarrollarán campañas informativas que promuevan ambientes laborales libres de violencia.

4.1. COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo: Garantizar que el personal conozca rutas de denuncia, normativas aplicables y consecuencias legales del acoso y violación sexual.

Acciones:

- ✱ Elaborar y distribuir material informativo sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje de la Violencia y Acoso Sexual en el Ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes y normativas nacionales e internacionales, fechas conmemorativas y otros documentos aplicables.
- ✱ Informar sobre:
 - Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje de la Violencia y Acoso Sexual en el Ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes.
 - Rutas de denuncia.
 - Acciones sancionatorias y ámbitos de aplicación.
 - Ejecutar campañas internas.



4.2. COMUNICACIÓN EXTERNA Y ALIANZAS

Objetivo: Ampliar el alcance de la prevención a través de la colaboración interinstitucional.

Acciones:

- ✧ Participar en campañas nacionales.
- ✧ Desarrollar acciones informativas en todas los programas, instituciones y edificios a cargo del Ministerio de Cultura y Deportes.
- ✧ Establecer alianzas con otras entidades.
- ✧ Promover espacios de diálogo y sensibilización abiertos al público.



✧ Para ello, se establecerá un proceso articulado entre la Dirección de Recursos Humanos y las unidades artísticas correspondientes, en el cual:

- La Dirección de Recursos Humanos será responsable de verificar el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad, tales como trayectoria profesional, formación académica, documentación legal y demás criterios establecidos en las bases de la convocatoria.
- El equipo técnico-artístico evaluará exclusivamente la destreza, desempeño y habilidades artísticas de las personas aspirantes, mediante mecanismos objetivos, técnicos y especializados, adecuados a cada disciplina.
- Este trabajo conjunto permitirá asegurar un proceso transparente, justo y libre de discriminación, que equilibre el mérito artístico con la idoneidad administrativa, en cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y mérito.
- Esta disposición será analizada conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos para su implementación conforme al marco normativo vigente.

5.

ACCIONES ADMINISTRATIVAS PARA LA PREVENCIÓN

- a) Establecer como requisito obligatorio para el ingreso a laborar o prestar servicios en la institución la presentación del **Certificado del Registro Nacional de Agresores Sexuales (RENAS)**, con seguimiento para su actualización cada seis meses.
- b) Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales en el ámbito artístico institucional, se deberá promover la paridad y equidad en los procesos de selección y contratación de personal artístico, especialmente en los resultados de audiciones convocadas para integrar compañías artísticas del Ministerio.



- c) Procurar que las interpretaciones artísticas en coreografías y conciertos incluyan un porcentaje significativo de compositoras, escritoras, dramaturgas o coreógrafas en la producción anual.
- d) Las unidades ejecutoras velarán para evitar el uso de música con contenido sexista, racista o inmoral en eventos, entrenamientos o ambientaciones.
- e) Las unidades ejecutoras, procurarán que en ninguna instalación del Ministerio de Cultura y Deportes se propicien situaciones que deriven en acoso o violencia sexual, incluso con personas que visiten o acudan a las instalaciones o actividades del Ministerio.

6.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Género evaluará la efectividad de los mecanismos de prevención. En coordinación con las direcciones correspondientes.

MECANISMOS PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES



MECANISMOS DE ATENCIÓN

Los mecanismos de atención tienen como finalidad brindar una respuesta oportuna, integral, confidencial y libre de revictimización a las personas que denuncien o manifiesten ser víctimas de acoso sexual y/o violencia sexual dentro del ámbito institucional.

El presente protocolo se enmarca en lo establecido en el Oficio Circular 04-2024, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, que instruye a todas las dependencias públicas a establecer mecanismos adecuados de actuación institucional ante estos casos.

1.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ TEMPORAL DE ABORDAJE Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES.

El Ministerio de Cultura y Deportes cuenta con un **Comité Temporal de Abordaje y Atención en Casos de Acoso y Violencia Sexual**, el cual actúa conforme a los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, del Oficio Circular Número 04-2024.

La **Unidad de Género** brinda acompañamiento técnico, seguimiento y aportar insumos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, así como monitorear la aplicación del presente protocolo.

Cualquier persona afectada o con conocimiento de acoso o violencia sexual puede solicitar la intervención del Comité mediante los canales institucionales establecidos.

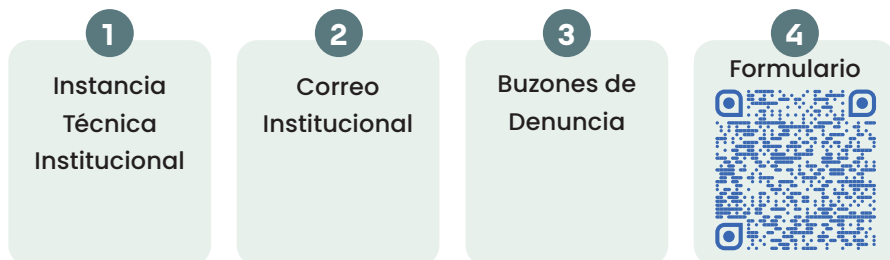
Este párrafo se incluye en el capítulo de mecanismos de atención para ofrecer una visión general de la estructura y responsabilidades del proceso de atención, mientras que los procedimientos específicos de intervención y seguimiento se desarrollan en detalle en el apartado correspondiente al **abordaje del acoso y la violencia sexual en el ámbito del Ministerio de Cultura y Deportes**.



2.

CANALES DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

- ★ **INSTANCIA TÉCNICA INSTITUCIONAL:**
Unidad de Género
- ★ **CORREO INSTITUCIONAL EXCLUSIVO:**
denunciasugmcd@gmail.com
- ★ **BUZONES DE DENUNCIA:** Se implementarán en puntos estratégicos dentro de las instalaciones del Ministerio, garantizando su accesibilidad, confidencialidad y seguridad para quienes deseen reportar casos de acoso o violencia sexual.
- ★ **FORMULARIO:** Espacios Laborales Seguros.



Estos canales deben ser accesibles, confidenciales, de difusión constante y permanentes.

En caso de que alguna persona presente una denuncia o reporte en una dirección, jefatura u otra instancia, la dependencia correspondiente deberá remitir de inmediato la información a la Unidad de Género para su atención especializada. Este procedimiento será detallado y ampliado en las fases de actuación establecidas en el presente protocolo.

3.

PRIMERA RESPUESTA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATAS

Al recibir una denuncia o reporte, se deberán implementar de forma inmediata las siguientes acciones, las cuales son independientes de las fases de actuación y constituyen el punto de partida para la atención:

- ★ Escucha activa, sin emitir juicios.
- ★ Respeto absoluto a la confidencialidad.
- ★ Información clara y precisa sobre el procedimiento.
- ★ Implementación de medidas para evitar el contacto entre la persona denunciante y el presunto agresor, tales como:
 - Readecuación de los espacios físicos o virtuales de trabajo.
 - Cualquier otra medida razonable que garantice la integridad, seguridad y bienestar de las personas involucradas.



Las fases de actuación iniciarán de manera inmediata una vez cumplidas estas medidas iniciales.

4.

Para denuncias que correspondan a casos de violencia o acoso sexual, se solicitará la intervención del Comité Temporal para el Abordaje del Acoso y Violencia Sexual del Ministerio de Cultura y Deportes.

5.

Si la denuncia involucra hechos que constituyen delitos penales, además de las actuaciones administrativas correspondientes, se informará a las autoridades judiciales competentes, se proporcionarán los contactos correspondientes dentro del sistema de justicia y se brindará acompañamiento a la persona denunciante durante las primeras visitas a las instituciones para la presentación formal de su denuncia



MECANISMOS PARA LA **ABORDAJE** DEL **ACOSO** Y LA **VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO** DEL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES



RUTAS Y PROCESOS PARA EL ABORDAJE Y GESTIÓN DE DENUNCIAS

El presente apartado describe las rutas y procesos establecidos para garantizar una atención integral, oportuna y respetuosa de las denuncias recibidas en el Ministerio de Cultura y Deportes.

Se contempla una ruta interna para el abordaje de denuncias, que abarca tanto las denuncias directas presentadas por la persona afectada como las alertas o reportes indirectos realizados por terceros, asegurando su adecuada gestión y análisis con enfoque de género

Asimismo, se establece una ruta de derivación, que contempla la canalización de los casos hacia instancias externas o especializadas cuando la naturaleza de la denuncia lo requiera, incluyendo la coordinación con autoridades judiciales y otros organismos pertinentes. Estas rutas conforman un sistema articulado que busca proteger los derechos de las personas involucradas y garantizar la efectiva respuesta institucional ante situaciones de acoso y violencia.

CASOS DE VIOLENCIA O ACOSO CONTRA MENORES DE EDAD

Cuando se tenga conocimiento de un caso de acoso o violencia sexual contra una persona menor de edad, el protocolo establece medidas especiales:

Prioridad máxima en la atención y protección del menor, garantizando su seguridad física y emocional.

BIFURCACIÓN DE LAS RUTAS DE DERIVACIÓN A PARTIR DEL PROCESO INTERNO Y EXTERNO

Toda actuación institucional para la prevención, atención y abordaje integral del acoso y la violencia sexual inicia a partir de la presentación de una denuncia. Esta puede ser directa, cuando la persona afectada decide reportar la situación, o indirecta, cuando terceros alertan sobre conductas que requieren atención. A partir de este acto inicial, se activan rutas y procesos diseñados para garantizar una respuesta especializada, integral y con enfoque de género.

Una vez activado el proceso administrativo y en curso la investigación por parte del Comité Temporal, la gestión de la denuncia puede bifurcarse en dos rutas principales, de acuerdo con la naturaleza del caso y la voluntad de la persona denunciante:



RUTA INTERNA – PROCESO ADMINISTRATIVO INSTITUCIONAL

Esta ruta corresponde a los casos que se abordan exclusivamente dentro del marco administrativo institucional y que no requieren una intervención penal inmediata.

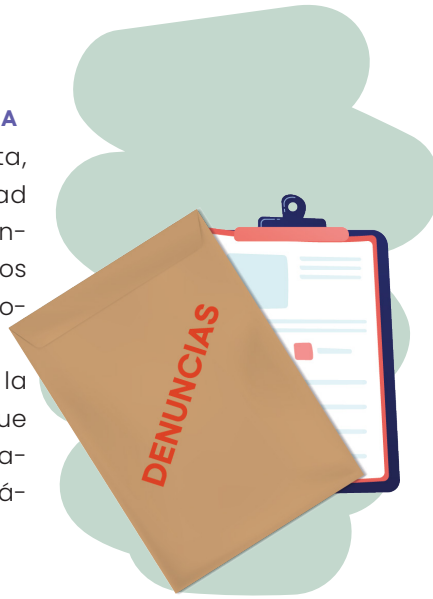
Fases de actuación del proceso administrativo institucional para la gestión de denuncias por acoso y violencia sexual

RUTA



1.1 RECEPCIÓN Y REMISIÓN DE LA DENUNCIA

- ✿ La denuncia, directa o indirecta, puede presentarse ante la Unidad de Género o cualquier otra instancia institucional (jefaturas, Recursos Humanos, buzones, correo institucional, etc.).
- ✿ Si la denuncia no es recibida en la Unidad de Género, la instancia que la reciba debe remitirla inmediatamente a dicha Unidad para su análisis especializado.



1.2. ANÁLISIS PRELIMINAR POR LA UNIDAD DE GÉNERO

- ✿ La Unidad de Género verifica que la denuncia cumpla con los criterios de violencia y acoso sexual contemplados en el presente protocolo.
- ✿ En caso afirmativo, la Unidad de Género solicitará a la jefatura involucrada que gestione la conformación del Comité Temporal de Abordaje y Atención en Casos de Acoso y Violencia Sexual en el Ministerio de Cultura y Deportes, conforme a lo establecido en la Circular Gubernativa 004-2024.



- ✿ Si la denuncia no encuadra en violencia o acoso sexual, la Unidad de Género informará a la jefatura correspondiente para que gestione el proceso administrativo adecuado, según la Ley de Servicio Civil u otra normativa vigente.
- ✿ En caso de que la jefatura involucrada no sea confiable o exista algún impedimento, la solicitud para conformar el Comité Temporal se elevará jerárquicamente hasta la autoridad competente (Despacho del viceministerio o Despacho ministerial).

1.3. ACTIVACIÓN DEL COMITÉ TEMPORAL Y COORDINACIÓN

- ✿ La Unidad de Género actúa como coordinadora del Comité Temporal, supervisando que se cumplan los procedimientos con enfoque de género, confidencialidad y protección integral.
- ✿ El Comité inicia el análisis detallado de la denuncia, garantizando que la persona denunciante no sea revictimizada.
- ✿ Se protege la identidad de la persona denunciante y del denunciado, evitando la exposición de sus nombres en cualquier documentación accesible a terceros.

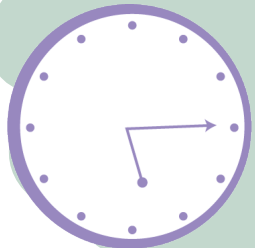
1.4 IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS

INMEDIATAS DE PROTECCIÓN

- ✱ El Comité dispone medidas urgentes para garantizar la seguridad, integridad y bienestar de la persona denunciante y demás partes involucradas, tales como la readecuación de espacios físicos o virtuales.

1.5 INVESTIGACIÓN Y RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- ✱ El Comité recopila y analiza la información relevante del caso para comprender su naturaleza y particularidades.
- ✱ Realiza una valoración técnica y administrativa de los hechos, con el fin de apoyar la toma de decisiones adecuadas en el abordaje integral.
- ✱ Considera el contexto institucional y la relación laboral de las partes involucradas para orientar las recomendaciones del informe.
- ✱ **Plazo para la investigación:** máximo 15 días hábiles contados a partir de la primera reunión formal del Comité.



1.6. ELABORACIÓN DEL INFORME CIRCUNSTANCIADO

- ✱ El Comité prepara un informe detallado que incluye acciones realizadas, resultados del análisis y las recomendaciones para un abordaje integral.
- ✱ El informe debe entregarse en un plazo máximo de 10 días hábiles tras la finalización de la investigación.
- ✱ Desde el momento en que se solicite la conformación del Comité Temporal, toda la información generada, recibida o analizada en el marco de sus actuaciones será manejada con estricta confidencialidad. El informe circunstanciado, así como cualquier otro documento que contenga información sensible, deberá ser remitido en sobre sellado, garantizando la reserva y protección de los datos conforme a los principios de confidencialidad y resguardo institucional.

1.7. TOMA DE DECISIONES Y SEGUIMIENTO

- ✱ La autoridad correspondiente (autoridad del viceministerio o autoridad ministerial) revisa el informe y emite decisiones orientadas al abordaje integral, protección y prevención.
- ✱ Se notifica formalmente a las partes involucradas.
- ✱ Si corresponde, se deriva el caso a otras instancias internas o a la justicia penal.

1.8. EMISIÓN DE RESOLUCIÓN Y NOTIFICACIÓN FORMAL

- ✱ La autoridad máxima emite la resolución administrativa en un plazo no mayor a 15 días hábiles posteriores a la recepción del informe.
- ✱ Se giran las instrucciones necesarias y se notifica debidamente a las partes.

1.9. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ TEMPORAL

De conformidad con la Circular Gubernativa 004-2024, el Comité Temporal deberá conformarse para atender de manera especializada las denuncias de acoso y violencia sexual en el Ministerio de Cultura y Deportes, garantizando un enfoque de género, confidencialidad y protección integral.

1.9.1 Integración:

Designado por ministro, ministra o viceministro, viceministra, según corresponda a cada caso. Estará integrado por:

- Representante de Recursos Humanos o delegado(a).
- Representante de Asuntos Jurídicos o delegado(a).
- Representante del Comité de Probidad.
- Representante de la Unidad de Género quien tendrá las funciones de coordinación.
- Representante de la Unidad Ejecutora donde sucedió el hecho.

1.9.2 Restricciones: Impedimento para integrar el Comité Temporal:

Tienen impedimento para formar parte del Comité Temporal las personas con procesos de denuncias o sancionadas administrativamente por violencia o acoso sexual.

1.9.3 Funciones principales:

- Recibir y analizar denuncias con enfoque de género y respeto a los derechos.
- Implementar medidas inmediatas de protección.
- Coordinar y realizar la investigación administrativa con confidencialidad.
- Elaborar informes circunstanciados con recomendaciones para la autoridad máxima.
- Supervisar medidas de reparación, seguimiento y prevención.
- Evitar revictimización y mantener confidencialidad de datos.
- Coordinar con instancias internas y externas para atención integral.

1.9.4 Principios básicos para la diligencia de entrevista a víctimas y personas denunciadas

a) Confidencialidad

- Garantizar que toda la información compartida durante la entrevista permanezca protegida y no se divulgue a personas no autorizadas.

Prácticas asociadas:

Evitar mencionar nombres u otros datos sensibles en documentos o comunicaciones no seguras.

Utilizar únicamente canales institucionales seguros, por ejemplo: **denunciasugmcd@gmail.com**

b) Respeto y dignidad

- Tratar a todas las personas con consideración, reconociendo su valor y evitando actitudes o comentarios que puedan menoscabar su integridad.

Prácticas asociadas:

Mantener un lenguaje neutral y respetuoso.

Permitir a la persona expresarse sin interrupciones ni juicios.

c) Voluntariedad

- Asegurar que la participación en la entrevista sea libre, sin presiones ni coacciones.

Prácticas asociadas:

Informar claramente que la participación es opcional y que pueden suspenderla en cualquier momento.

d) Atención empática

- Escuchar activamente, validar emociones y experiencias, y mostrar comprensión sin emitir juicios.

Prácticas asociadas:

Hacer preguntas abiertas y permitir pausas para que la persona se exprese.

Evitar interrumpir o minimizar lo que la persona comunica.

e) Enfoque de género y sensibilidad cultural

- Considerar las diferencias de género, culturales y contextuales, promoviendo un trato inclusivo y respetuoso.

Prácticas asociadas:

Adaptar el lenguaje y la metodología de la entrevista según la diversidad de la persona.

Evitar suposiciones o estereotipos culturales o de género.

e) Enfoque de género y sensibilidad cultural

- Considerar las diferencias de género, culturales y contextuales, promoviendo un trato inclusivo y respetuoso.

Prácticas asociadas:

Adaptar el lenguaje y la metodología de la entrevista según la diversidad de la persona.

Evitar suposiciones o estereotipos culturales o de género.

f) Imparcialidad

- Mantener neutralidad y objetividad, evitando emitir juicios o prejuicios que puedan influir en la percepción de los hechos.

Prácticas asociadas:

Registrar los hechos tal como se expresan, sin interpretaciones subjetivas.

Asegurar que todas las partes sean tratadas con equidad.

g) Protección contra la revictimización

- Evitar cualquier acción, pregunta o actitud que pueda causar daño adicional o trauma a la persona entrevistada.

Prácticas asociadas:

Formular preguntas con sensibilidad, evitando detalles innecesarios que puedan retraumatizar.

Garantizar un entorno seguro y confidencial durante la entrevista.

h) Claridad en la información

- Brindar información precisa sobre el proceso, derechos, procedimientos y posibles consecuencias, asegurando comprensión y confianza.

Prácticas asociadas:

Explicar de manera sencilla los pasos a seguir y el rol de cada instancia.

i) Monitoreo y prevención de represalias (práctica asociada)

La Unidad de Género realiza seguimiento para detectar y actuar ante posibles represalias o intimidaciones hacia la persona denunciante.

Se asegura que la participación en el proceso no genere consecuencias negativas para quien denuncia.

2.

RUTA DE DERIVACIÓN A INSTANCIAS DE JUSTICIA

Esta ruta se activa cuando la denuncia implica hechos que constituyen delitos penales o cuando la persona afectada decide presentar la denuncia formal ante las autoridades judiciales o policiales.

La Unidad de Género informa y orienta a la persona denunciante sobre sus derechos y los procedimientos para presentar la denuncia penal.

Además, se ofrece acompañamiento institucional para la presentación formal de la denuncia ante el Ministerio Público, la Policía Nacional Civil u otras instancias competentes.

Asimismo, se debe poner a disposición el apoyo psicológico institucional, así como al acompañamiento ofrecido por el sistema de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra la Mujer –CONAPREVI–, quien da esta atención integral por medio de su mecanismo de Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia (CAIMUS), donde se brinda apoyo psicológico y legal especializado para fortalecer la denuncia y acompañar a la persona afectada durante el proceso.

Existen diversas instituciones donde se puede presentar una denuncia externa, tales como:



Centros de Apoyo Integral para
Mujeres Sobrevivientes de Violencia
–CAIMUS–
☎ 1539



Ministerio Público –MP– por medio de
la alerta Isabel Claudina
☎ 1572
línea exclusiva para mujeres víctimas de
violencia física, psicológica y sexual.



Procuraduría de los Derechos
Humanos –PDH–
☎ 1555



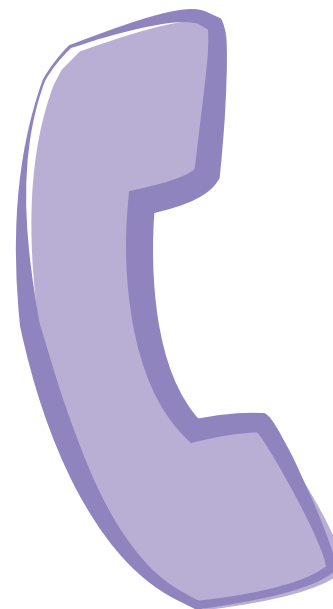
Procuraduría General de la Nación
–PGN–
Unidad de Derechos de la Mujer.
☎ 2414-8787



Alerta Alba Keneth
☎ 1546



Policía Nacional Civil –PNC–
☎ 110



BUFETES POPULARES:

Universidad De San Carlos –USAC–

- 📍 9a. Avenida 13-39, zona
- ☎ 2238-0119, 2232-2428, 2238-4102 y 2232-1013.

Universidad Rafael Landívar

- ☎ 2230-5111; 2230-5117; 2230-5213 y 2230-5093

La coordinación entre el Ministerio de Cultura y Deportes y las autoridades judiciales se mantiene conforme a la normativa vigente, en un marco de transparencia y colaboración para el seguimiento del caso, garantizando la protección y el acompañamiento continuo a la víctima durante todo el proceso judicial.

Paralelamente, el proceso administrativo institucional seguirá su curso para atender los aspectos internos y asegurar un entorno laboral seguro y libre de violencia.

Se implementan medidas de protección y prevención en el ámbito laboral, independientemente del avance o resultado del proceso penal.

COORDINACIÓN ENTRE RUTAS Y CONTINUIDAD DEL ABORDAJE INTEGRAL

Ambas rutas son complementarias y no excluyentes; el abordaje integral garantiza la atención, protección y respeto a los derechos de la persona afectada tanto en el ámbito administrativo como judicial.

La Unidad de Género y el Comité Temporal mantienen comunicación constante para asegurar un seguimiento adecuado, proteger la confidencialidad y prevenir la revictimización.

En todo momento se respeta la voluntad y el consentimiento informado de la persona afectada para decidir sobre la ruta que desea seguir.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y MECANISMOS DE ALERTA ANTE INCIDENTES DURANTE LA ATENCIÓN QUE EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES BRINDA A USUARIOS O BENEFICIARIOS

Se deberá proceder conforme a lo establecido en el presente protocolo y al registro que se lleve dentro del lugar del incidente, por medio de actas, minutas, informes circunstanciados u otros documentos que permitan resguardar la actuación del personal y proteger a la institución en caso de que se presente una denuncia relacionada con la atención brindada.

Las medidas adoptadas deberán ser proporcionales, orientadas a proteger a la víctima, asegurar la continuidad del servicio público con respeto y orden, y evitar cualquier forma de revictimización. Para tal efecto, el personal podrá emplear mecanismos internos de alerta, que pueden ir desde un reporte por escrito en los casos de atenciones continuas —como clases, entrenamientos u otras actividades regulares— hasta señales previamente acordadas para solicitar apoyo de sus compañeros o del personal de seguridad.

En las atenciones o actividades que ocurran una o dos veces, el personal deberá establecer una señal de alerta para los casos en que el visitante reincida o regrese al lugar con el propósito de continuar el acoso.

Si la conducta del usuario persiste o se intensifica, el encargado del área deberá intervenir con serenidad, solicitándole que cese su comportamiento o, en casos graves, disponer su retiro inmediato del recinto.

Todo incidente deberá registrarse en una minuta o formulario institucional, a fin de dejar constancia del hecho y respaldar la actuación del personal ante eventuales reclamos del agresor.

**RUTA INTERNA:
PROCESOS ADMINISTRATIVOS**

1

Solicitud de intervención

La denuncia puede presentarse ante la Unidad de Género o cualquier otra instancia institucional, pero esta debe remitirla inmediatamente a dicha unidad para su análisis especializado.

En inicio del proceso la denuncia puede ser:

Directa: la persona afectada decide reportar la situación.

Indirecta: terceros alertan sobre conductas que requieren atención para su análisis especializado.

02

03

Se activan análisis preliminar (Unidad de Género):

- Verifica si la denuncia encuadra en violencia o acoso sexual (según protocolo).
- Si sí → **solicita a jefatura conformar Comité Temporal** (Circular Gubernativa 004-2024).
- Si no → **remite a jefatura para proceso administrativo** según la normativa vigente.
- Si hay impedimento con la jefatura → **eleva la solicitud a autoridad superior** (viceministerio o ministra).

Investigación y recopilación:

Comité reúne y analiza información relevante, valora técnicamente los hechos y considera el contexto laboral.

04

10 días

Emisión de resolución y notificación formal

La autoridad máxima emite la resolución administrativa en un plazo no mayor a 15 días hábiles posteriores a la recepción del informe.

08

15 días

05

Informe Circunstanciado

Documento con acciones, resultados y recomendaciones.

10 días

09

Resolución de la máxima autoridad

Se girarán las instrucciones necesarias para notificar debidamente a las partes.

Informe circunstanciado

Incluye acciones, resultados y recomendaciones.

06

10 días

Notificación de resolución a las partes

10

07

Toma de decisiones y seguimiento:

- La autoridad (viceministerio o ministra) revisa el informe y decide sobre protección y prevención.
- Notificación formal a las partes.
- Posible derivación a otras instancias internas o justicia penal.

15 días

RUTA DE DERIVACIÓN A INSTANCIAS DE JUSTICIA

Para casos que involucren a personas menores de edad o situaciones de naturaleza sexual que requieran la intervención de instancias especializadas.

1

Punto de Partida:

Formas de Ingreso:

- **Denuncia directa** → la presenta la persona afectada.
- **Denuncia indirecta** → alerta o reporte realizado por terceros (testigos, personales, etc.).

En ambos casos:

Se activa el protocolo con enfoque de género.

Apoyo en Ruta de Derivación a Justicia:

- Unidad de Género información y orientación sobre derechos y procedimiento para denuncia penal.
- Acompañamiento institucional para presentación ante MP, PNC u otras instancias.
- Apoyo psicológico institucional ya través de CONAPREVI y CAIMUS (atención integral, asesoría legal y psicológica).

02

03

Notificación de denuncia al Comité Temporal:

- Unidad de Género asesora a la máxima autoridad sobre la conveniencia de presentar denuncia penal, si procede.
- La máxima autoridad decide y comunica a la Unidad de Género las disposiciones correspondientes.
- Unidad de Género informa al Comité Temporal sobre dichas disposiciones.
- La máxima autoridad puede instruir una Dirección Jurídica para solicitar al Ministerio Público iniciar una investigación.

Coordinación y continuidad:

- Coordinación entre rutas y continuidad del abordaje integral
- Ambas rutas son complementarias y no excluyentes; el abordaje integral garantiza la atención, protección y respeto a los derechos de la persona afectados tanto en el ámbito administrativo como judicial.
- La Unidad de Género y el Comité Temporal mantienen comunicación constante para asegurar un seguimiento adecuado, proteger la confidencialidad y prevenir la revictimización.

04

En todo momento se respeta la voluntad y el consentimiento informado de la persona afectada para decidir sobre la ruta que desea seguir.

MECANISMOS PARA LA
DETECCIÓN
Y **GESTIÓN** DE
CONDUCTAS CONTRARIAS AL PROTOCOLO



GUÍA ORIENTATIVA

PARA FACILITAR LA IDENTIFICACIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE DIFERENTES CONDUCTAS OBSERVADAS EN LOS ÁMBITOS ARTÍSTICO Y DEPORTIVO, CON BASE EN EL IMPACTO QUE ESTAS TIENEN SOBRE LA DIGNIDAD, EL AMBIENTE LABORAL Y LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

Su objetivo es apoyar la valoración contextual de cada situación, sin constituir un catálogo cerrado de sanciones, sino un instrumento de referencia para promover un entorno respetuoso y seguro.

Cualquier conducta que contravenga lo establecido en el presente protocolo dará origen al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario de conformidad con la normativa aplicable.

Para efectos del presente protocolo, las conductas que vulneran los principios de respeto, igualdad, dignidad y protección en el ámbito laboral, formativo y cultura.

Dentro de las estrategias de prevención del acoso y violencia sexual, los funcionarios, servidores públicos, contratistas, y otros vinculados al Ministerio de Cultura y Deportes deberán abstenerse de realizar las siguientes acciones:

- a) Comentar, bromear con chistes sexistas, estereotipados o discriminatorios ocasionales.
- b) Expresar gestos lascivos o sugestivos con connotación sexual que causen incomodidad.
- c) Utilizar lenguaje inapropiado que perpetúe prejuicios sexistas.
- d) Efectuar contactos físicos sin consentimiento, como roces o toques casuales.
- e) Realizar preguntas invasivas sobre la vida personal o íntima de compañeros de manera reiterada.
- f) Difundir rumores o información falsa de índole sexual que dañen la reputación de alguien.
- g) Aprovechar la posición jerárquica para obtener beneficios de índole sexuales.
- h) Acosar y hostigar de forma reiterada por su género, orientación sexual o identidad de género.
- i) Difundir por cualquier medio imágenes y videos íntimos, ajenos o propios, sin consentimiento.
- j) Agredir física o sexualmente, incluyendo abuso o violación.
- k) Cometer represalias directas o indirectas contra denunciantes o testigos.

El presente Protocolo no podrá ser utilizado con fines distintos a su creación que perjudiquen haciendo conocimiento de hechos falsos.

PROCEDIMIENTO PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN Y REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS EN CASOS REPORTADOS

Cuando se tenga conocimiento o denuncia de una conducta contemplada en el presente protocolo, se procederá a recabar información mediante entrevistas estructuradas, siguiendo criterios técnicos, legales y de protección a las personas involucradas.

Este procedimiento no busca confrontar ni conciliar entre la persona denunciante y la persona señalada, ya que ello constituye un riesgo de revictimización, exposición y presión indebida. El objetivo de la entrevista es comprender los hechos, documentarlos de forma objetiva y ofrecer acompañamiento institucional.

Las entrevistas se desarrollarán con base en la siguiente guía orientativa:

I. PRINCIPIOS GENERALES

- ✳ Garantizar confidencialidad, respeto y neutralidad en todo momento.
- ✳ No propiciar encuentros directos entre las partes.
- ✳ Asegurar espacios privados, seguros y neutrales para la realización de las entrevistas.
- ✳ Informar claramente sobre los derechos de la persona entrevistada:
 - No responder preguntas que le resulten incómodas.
 - Detener la entrevista en cualquier momento.
 - Contar con acompañante de confianza o representación.

II. ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIANTE (PERSONA AFECTADA)

1. Solicitar datos generales
(nombre, puesto, área, jefe/a inmediato/a).



2. Explicar el propósito de la entrevista y garantizar la confidencialidad.



3. Preguntar de forma abierta:

- Relato libre de los hechos.
- Personas involucradas.
- Palabras, gestos o comportamientos ofensivos.
- Lugar, momento y frecuencia de los hechos.
- Testigos presentes.
- Si ha comentado la situación a alguien más.
- Efectos emocionales o laborales derivados.
- Expectativas sobre el proceso y tipo de apoyo necesario.



4. Agradecer la confianza, reafirmar el compromiso institucional e informar los pasos siguientes.



III. ENTREVISTA A LA PERSONA SEÑALADA

1. Explicar el objetivo de la entrevista y leer los derechos y garantías, como el debido proceso, derecho a guardar silencio, y confidencialidad.



2. Preguntar de forma abierta:

- Versión de los hechos denunciados.
- Relación laboral con la denunciante.
- Conflictos o interacciones previas relevantes.
- Capacitación previa en prevención de acoso y violencia.
- Existencia de interacciones físicas con la denunciante y su contexto.
- Presencia de testigos.
- Aspectos adicionales que desee aportar.



3. Agradecer la disposición y explicar los pasos siguientes.



III. ENTREVISTA A LA PERSONA SEÑALADA

- ★ Toda la información recabada deberá documentarse de manera fiel, diferenciando los hechos narrados de cualquier interpretación personal.
- ★ No se utilizarán juicios de valor ni lenguaje que prejuzgue la responsabilidad de las partes.
- ★ Se confirmará con la persona entrevistada que el registro refleja con precisión lo que manifestó.

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

(Principales instrumentos ratificados por Guatemala)

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1982. Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1995. Organización de Estados Americanos (OEA).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969. Organización de Estados Americanos (OEA).
- Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo Laboral, 2023. Organización Internacional del Trabajo.
- Otros instrumentos internacionales relevantes relacionados con derechos humanos, género y no discriminación.

MARCO JURÍDICO NACIONAL

- Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional
- Decreto Número 1441, Código de Trabajo, 1961.
- Decreto Número 1748, Ley de Servicio Civil, ONSEC, 1968.
- Decreto Número 17-73, Código Penal, 1973.
- Acuerdo Gubernativo Número 62-2024, Código de Ética del Organismo Ejecutivo, 2024.
- Acuerdo Gubernativo Número 260-2013, La Implementación de las Unidades de Género en los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivo, 2013.
- Acuerdo Gubernativo Número 63-2024, Reformas al Acuerdo Gubernativo Número 260-2013.
- Oficio Circular Número 004-2024, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, de la Presidencia de la República de Guatemala, 2024.
- Acuerdo Gubernativo Número 302-2009, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- 2008-2023, 2009.

- Decreto Número 32-2010, Ley de Maternidad Saludable, 2010.
- Plan Nacional de Desarrollo K'atún: nuestra Guatemala 2032, CONADUR y SEGEPLAN, 2014.
- Guía orientadora para el abordaje integral del Acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las Instituciones públicas de Guatemala, SEPREM, 2019.
- Plan Nacional Para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres 2020-2029 (PLANONI 2020-2029).
- Política de Gobierno 2024-2028.
- Guía para la Prevención de la Violencia Sexual en Entornos Laborales desde un Enfoque de Derechos Humanos, SVET, 2024.
- Constituyente, 1985, con reformas de 1993.
- Decreto Número 54-86, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, 1986.
- Decreto Número 12-91, Ley de Educación Nacional, 1991.
- Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, 31 de marzo de 1995. (5º. de los 12 acuerdos de Paz).
- Acuerdo Número SG-15-98, Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, 1998.
- Acuerdo Gubernativo Número 18-98, Reglamento de la Ley de Servicio Civil, ONSEC, 1998.

- Decreto Número 7-99, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, 1999.
- Decreto Número 42-2001, Ley de Desarrollo Social, 2001.
- Decreto Número 27-2003, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 2003.
- Decreto Número 22-2008, Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia Contra la Mujer del Congreso de la República de Guatemala, 2008.
- Decreto Número 9-2009, Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, 2009.

MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL

- Acuerdo Gubernativo Número 27-2008, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Cultura y Deportes, 2008.
- Acuerdo Ministerial Número 42-2012, Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Cultura y Deportes, 2012.
- Acuerdo Ministerial Número 4-2014, Creación de la Unidad de Género del Ministerio de Cultura y Deportes, 2014.
- Acuerdo Ministerial Número 369-2015, Política de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Deportes, 2015.
- Acuerdo Ministerial Número 63-2019, Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura y Deportes, 2019.
- Acuerdo Gubernativo Número 11-2024, Reformas al Acuerdo Ministerial Número 27-2008 de fecha 10 de enero de 2008, por medio del cual se emitió el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Cultura y Deportes, 2024.
- Acuerdo Ministerial Número 922-2024, Código de Ética del Ministerio de Cultura y Deportes, 2024.

BIBLIOGRAFÍA

- Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia. Marco Normativo Nacional e Internacional en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres. Guatemala, 2015.
- Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República de Guatemala con notas de jurisprudencia. Magna Terra Editores. Guatemala, 2012.
- Instituto Navarro para la Igualdad. Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra IGE. Navarra.
- MESECVI. Segundo Informe Hemisférico, Washington, 2012.
- MESECVI. Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI, Washington, 2014.
- MIMPAZ. Compendio de Leyes e Instrumentos Internacionales sobre Derechos de las Mujeres. IEPADES. Foto Publicaciones Guatemala, 2017.
- ONAM. Obligaciones legislativas a favor de las mujeres, derivadas de los Acuerdos de Paz. XL Publicaciones. Guatemala, 1997.

- Secretaría de la Mujer y Análisis de Género. Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres. Serviprensa. Guatemala, 2017.
- Protocolos del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Educación de Guatemala, Secretaría Nacional de la Presidencia, Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, Ministerio de Finanzas Públicas, Ministerio Público, Organismo Judicial, Ministerio de Salud Pública de Guatemala y Secretaría General de la Presidencia de la República.

La fuente principal de este protocolo son los testimonios valientes de ex trabajadoras, ex alumnas y ex compañeras que, en diferentes décadas, fueron sobrevivientes de acoso y violencia sexual dentro de los distintos ámbitos del Ministerio de Cultura y Deportes.

Gracias a sus voces, a su coraje y a su disposición para compartir experiencias profundamente dolorosas, ha sido posible construir este instrumento institucional. Este protocolo nace como una respuesta y un compromiso de la actual administración: que estos hechos no se repitan nunca más.

Hoy las reconocemos y honramos como sobrevivientes y heroínas, cuya lucha y dignidad contribuyen a transformar la cultura institucional, promoviendo espacios seguros, libres de violencia y respetuosos de los derechos humanos.

ABREVIATURAS

CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CONAPREVI	Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en contra la Mujer
DDHH	Derechos Humanos
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONAM	Oficina Nacional de la Mujer
PCDR	Políticas, Culturales, Deportivas y Recreativas -PCDR- (actualizadas) 2015- 2034, del Ministerio de Cultura y Deportes,

PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
MAIMI	Modelo de Atención Integral a la Mujer Víctima de Violencia
MP	Ministerio Público
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
UG	Unidad de Género

NOTA ACLARATORIA

En la publicación efectuada en el Diario Oficial, el Oficio Circular que contiene los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres fue consignado con un número de identificación erróneo.

En ese sentido, y de conformidad con la Fe de Erratas publicada el 27 de noviembre de 2024, se establece que el número correcto del referido Oficio Circular es 004-2024, por lo que deberá utilizarse e identificarse de esa forma en todos los documentos oficiales.

El documento correspondiente se incorpora como anexo en el presente Protocolo.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

OFICIO CIRCULAR NÚMERO 003-2024

PARA: Señores(as) Ministros(as), Señores(as) Secretarios(as) y otras Dependencias del Organismo Ejecutivo

ASUNTO: LINEAMIENTOS DEL ORGANISMO EJECUTIVO PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

FECHA: 25 de noviembre de 2024



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

FE DE ERRATAS

En la sección legal del Diario de Centro América tomo CCCXXVI de fecha 26 de noviembre de 2024, en las páginas 4, 5 y 6 se publicó el Oficio Circular número 003-2024 de forma errónea, siendo el número correcto del Oficio Circular: 004-2024, por lo que se emite la presente Fé de Erratas para los efectos correspondientes. Guatemala, 26 de noviembre de 2024.

(E-808-2024)-27-noviembre

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ABORDAJE
DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO
DEL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
GUATEMALA 2026



Ministerio de
Cultura y Deportes