



Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en espacios de trabajo

# CONTENIDO

## ÍNDICE

Introducción	3
Prevención del Acoso sexual en el ámbito laboral	4
Términos y Definiciones	5
Manifestaciones de Acoso Sexual	6
Actos Graves de Acoso Sexual	6
Actos de Acoso	7
Actitudes no tolerables frente al acoso por diversidad sexual o identidad de género	8
Actos de acoso e intimidación	8
Abordaje y denuncia	9
PROCEDIMIENTO	9
Denuncia Falsa	10
Cómo actuará la persona agraviada ante una situación de acoso	11
Cómo actuarán las personas testigas o conocedor/a de una situación de acoso	11
CÓMO ACTUARÁ LA ORGANIZACIÓN SI LA SITUACIÓN DE ACOSO ES DE UNA ORGANIZACIÓN EXTERNA	11
Obligatoriedad y cumplimiento	12
Anexos	13
ANEXO 1:COMITÉ DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO:	13
Anexo 2: Marco normativo	14
Marco Normativo Nacional	14
Marco normativo internacional	16
Anexo 3: Formulario para la recepción de denuncia	17
Anexo 4: FLUJOGRAMA DE DENUNCIAS	19

## INTRODUCCIÓN

Uno de los valores primordiales de Agencia Ocote es la persecución de la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias; por lo que se promueven condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razones de sexo o de género. Por tanto, implementamos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, mientras desempeñan alguna actividad dentro de la agencia.

Este protocolo se aplicará a toda persona que trabaje en Agencia Ocote, incluido el personal directivo y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la institución. Asimismo, Agencia Ocote asume la obligación de dar a conocer a todo su personal, sus audiencias, sus aliados, organizaciones y fundaciones que le otorgan fondos y a los clientes de Servicios Ocote la política de la organización para combatir el acoso sexual y sexista.

Ante diversas situaciones hemos comprobado la necesidad de posicionarnos frente a las denuncias de esta naturaleza que se dan en instituciones aliadas y personas allegadas, ya que desde ningún punto de vista podemos mantener vínculos con instituciones o personas que toleren y justifiquen el acoso ni las agresiones sexuales.

Basamos este protocolo en la legislación guatemalteca, y se respalda en la legislación internacional y acuerdos internacionales suscritos por Guatemala. También en otro tipo de conceptos que nos sirven para definir los delitos o excesos que pudiera cometer el o la trabajadora.

En el caso de Guatemala el acoso sexual no está tipificado como delito, pero se sustenta el artículo 173 bis del Código Penal, en la Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer y en la legislación internacional suscrita por Guatemala. La Convención de Belém do Pará, ratificada por el Congreso de la República de Guatemala en 1994, establece el acoso sexual en el trabajo como una de las formas de violencia contra las mujeres y requiere a los Estados imponer medidas legales para proteger a las mujeres del acoso.

Para los efectos del presente protocolo, se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Para Agencia Ocote es fundamental la prevención de todo tipo de acoso en el ámbito de trabajo, por lo que tenemos un compromiso tanto en la actuación ante casos de acoso, como en la prevención. Los casos de acoso sexual en el ámbito laboral requieren para su abordaje de la sensibilidad, comprensión y aplicación de medidas. Aunque no puede garantizarse su prevención de manera total, se plantean algunas medidas que serán aplicadas a nivel institucional para la prevención del acoso en Agencia Ocote:

a) Comprensión del acoso sexual como una manifestación de violencia. Cada integrante del equipo tendrá una copia de este protocolo y se realizarán capacitaciones con el objetivo de concientizar sobre las acciones que constituyen acoso sexual y acoso por razones de identidad sexual y sobre la importancia del respeto en todos los ámbitos de trabajo e interacción con el equipo.

Se garantizará que la política informativa y formativa de Agencia Ocote en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada respecto a violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas a todos los niveles: para colaboradores, trabajadores fijos y equipo de dirección.

Será necesario que por lo menos una vez al año, se actualice la formación del personal en esta materia, mediante la programación de un curso formativo.

b) Eliminación del uso de lenguaje sexista. En todos los ámbitos de relación del equipo de Agencia Ocote se promoverá y se llamará la atención ante el uso de lenguaje sexista, tanto en actividades de trabajo, como en la interacción del equipo.

d) Actuaciones libres de prejuicios y estereotipos de género. Se velará porque la dinámica de relaciones y expresiones esté libre de prejuicios y estereotipos de género, en todos los ámbitos de las relaciones del equipo de trabajo.

e) Utilización de las normativas internas existentes e incorporación de estándares internacionales vinculados con la prevención y abordaje de los caso de acoso sexual y por identidad de género. Para ello se debe asegurar la atención adecuada de los casos de acoso sexual en el ambiente laboral. Es una manera de dar cumplimiento a las disposiciones internas tanto en la prevención como en el momento de enfrentar una posible situación de acoso que según este protocolo puede llevar a faltas y sanciones administrativas y representa el compromiso para garantizar una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos, incluyente e igualitaria.

## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

### **Acoso Sexual**

El acoso sexual constituye una serie de acciones y conductas de índole sexual que menoscaban la dignidad personal, la intimidad y la libertad sexual de cualquier persona. Cualquier expresión de acoso sexual constituye un acto no consentido que afecta, por lo tanto, la libertad de decisión de la persona.

El acoso sexual en los ambientes laborales de forma sistemática o por una sola vez, crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante, tanto para las víctimas como para terceras personas.

En el ámbito laboral se dan distintos tipos de acoso que es necesario caracterizar con el objetivo de que este protocolo pueda brindar elementos para la identificación y su definición. Todo ello con el objetivo de dar un tratamiento adecuado y respetuoso ante las situaciones de acoso que puedan darse en el ámbito de trabajo y en actividades relacionadas con este.

### **Acoso sexual en el ámbito del trabajo**

Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, aquella que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona.

Se puede realizar una sola vez o de forma repetitiva, entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

### **Acoso sexual ambiental**

Se da cuando un entorno laboral o académico es intimidatorio, hostil o humillante para la víctima, cuando se aprecia una conexión directa entre el requerimiento sexual y una posible consecuencia evidente en términos laborales.

### **Acoso por orientación sexual**

Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

### **Acoso laboral**

Toda aquella situación y acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en un lugar de trabajo o en una conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. Se puede dar entre pares o en una relación jerárquica (del inferior al superior o del superior al inferior).

### **Ambiente laboral hostil**

Es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista. En este caso no necesariamente debe darse una relación jerárquica.

### **Ambiente de trabajo sexista**

Es aquel donde se permite o favorecen los chistes sexuales, comentarios con connotación contenido sexual, irrespetuosos, que incluye además la exhibición de fotografías pornográficas o sugestivas

### **Conducta física de naturaleza sexual**

Refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmadas , pellizcos, roces, entre otras manifestaciones en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito del trabajo.

### **Conducta de naturaleza sexual**

Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impúdicas, silbidos, gestos o cualquier otro, que generan pensamientos de connotación sexual.

## **MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL**

Como citamos anteriormente se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual tiene repercusiones en la vida de las personas que lo sufren, afectando su integridad física, psicológica, sexual y el entorno donde se desenvuelven.

Ante esto, para Agencia Ocote, toda manifestación de acoso será considerada y se aplicarán las sanciones pertinentes dependiendo de su gravedad, llevando a cabo investigaciones que sigan todos los procedimientos para llegar a la sanción correspondiente.

### **ACTOS GRAVES DE ACOSO SEXUAL:**

Todo acto de acoso debe ser considerado como prioritario, pero a continuación se definen los actos que se califican como graves debido a las repercusiones que estos pueden tener en el desarrollo del trabajo de las víctimas. Es fundamental señalar que toda persona acusada de alguno de estos actos será investigada y tiene el derecho a defenderse y aportar las pruebas que puedan demostrar que no es culpable.

### **Chantaje sexual**

El condicionamiento del acceso, mantenimiento o estado del empleo a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

El chantaje sexual también puede darse en casos donde se le solicite a la víctima favores a cambio de no mostrar o difundir información, fotos, vídeos y/o mensajes de tipo sexual.

### **Demandas de favores sexuales**

Exigir y/o pedir favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

### **Observación clandestina**

Todo acto de reproducción, grabación, visualización, distribución, observación que no está expuesta en lugar visible, irrumpiendo la intimidad de personas en lugares reservados o privados, como los servicios sanitarios o vestidores, entre otros.

### **Tocamientos sexuales**

Tocar en las partes del cuerpo asociadas a la sexualidad o de manera indebida sin el consentimiento de la persona; como saludos efusivos para consentir contacto físico, abrazos indebidos, caricias sugestivas, entre otros. Tanto en el espacio de trabajo como en actividades asociadas al trabajo (convivios, viajes de capacitación, viajes de trabajo, etc.)

### **Intimidación**

La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

## **ACTOS DE ACOSO:**

Estos actos se consideran faltas y serán abordados con la misma seriedad y diligencia que las faltas graves, ya que al convertirse en repetitivos se convierten en una falta grave.

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, como tocamientos, besos, roces, palmadas o pellizcos, no deseados y que incomodan.
- Acercamiento físico innecesario y excesivo, en situación de poder o asimetría. Por ejemplo, tutorías o reuniones, en donde la persona acosada esté a solas con la que acosa.
- Búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona de forma innecesaria en horario y lugares fuera del trabajo.
- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual (aunque sea en tono de broma) pese a manifestar rechazo.
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resulten ofensivos e intimiden.

- Envío de mensajes por cualquier vía, con insinuaciones sexuales, comentarios o fotografías con contenido sexual.
- Invitaciones sugerentes durante viajes y actividades relacionadas con el trabajo (viajes de trabajo, convivios, celebraciones, etc.).

## **ACTITUDES NO TOLERABLES FRENTE AL ACOSO POR DIVERSIDAD SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO:**

También será sancionada toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual o identidad de género, que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

### **ACTOS DE ACOSO E INTIMIDACIÓN:**

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor que atente contra las personas por su diversidad sexual o identidad de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su orientación sexual o identidad de género o la percepción de éstas.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Utilizar humor transfobo o intéfobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo.
- Exclusión o estigmatización de una persona a causa de insultos y rumores basados en el sexo o la orientación sexual de una persona.

## **ABORDAJE Y DENUNCIA**

Agencia Ocote tiene cero tolerancia al acoso sexual y a cualquier otra forma de violencia, por lo que garantizará procesos de denuncia, sanciones y aprendizaje.



La actuación institucional iniciará de manera inmediata y se realizará una investigación exhaustiva y una búsqueda de soluciones, al recibirse una denuncia o al percibirse una conducta no apropiada.

Todo el proceso será confidencial.

La persona a cargo de recibir las denuncias será la encargada de recursos humanos, que ocupa el puesto de gerente administrativa, en caso de ser ella la persona denunciada, se dirigirá a la directora, independientemente del tipo de denuncia ella comunicará a la directora sobre la denuncia recibida para que se definan las acciones específicas a seguir.

La organización posee un comité de género y prevención del acoso y la violencia (ver anexo 1), que se activará ante el aviso de la persona encargada de recepción de denuncias e investigación.

Se dará seguimiento a todas las denuncias sin importar su magnitud y se dará el tratamiento correspondiente a cada tipo de situación.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona competente.

#### PROCEDIMIENTO:

1. La denuncia podrá ser recibida por escrito, vía electrónica o personalmente. En ambos casos se tomará la denuncia y quedará registrada en el formulario de recepción de denuncias y se procederá de la misma forma.
2. La encargada realizará reuniones de manera discreta y por separado con las partes -denunciante y denunciado-. La encargada llevará una bitácora escrita del proceso, incluyendo las reuniones. Y recopilará pruebas -en caso sean acciones que hayan dejado registro en correos electrónicos o en cualquier plataforma digital. La encargada podrá convocar a entrevistas con otras personas que considere puedan aportar información sobre el caso, insistiendo siempre en la confidencialidad.
3. Como medida de prevención la persona acusada será suspendida mientras se realice el proceso de investigación.
4. Posterior a todo el proceso de entrevistas e investigación, la encargada procederá a analizar la información y realizará un reporte que trasladará al comité de género (definido en la página X) y prevención del acoso.
5. El comité se reunirá, recibirá todos los elementos de prueba brindados por la encargada y escuchará sus conclusiones y recomendaciones. Deliberará sobre los hechos y emitirá sus conclusiones. Todo el proceso será consignado en un acta.
6. En caso de ser probados los hechos se procederá a sancionar a la persona acusada con una sanción administrativa dependiendo la dimensión de lo sucedido a través de una llamada

de atención escrita, la suspensión temporal sin goce de salario o la finalización de su contrato o despido.

7. Las sanciones podrán incluir acciones como la participación en procesos de formación relacionados con el tema o ofrecer disculpas a la persona agraviada. Estas serán comunicadas y discutidas con la persona agraviada.
8. Agencia Ocote garantizará el acompañamiento a la denunciante para, en caso la agraviada lo considere así, formalizar la denuncia ante las autoridades correspondientes.

En el momento que surja una denuncia de Acoso Sexual considerada como grave o recurrente, se reunirá el Comité de género y prevención de la violencia y el acoso. El comité será el encargado de recolectar los elementos de prueba de cargo y descargo que permitan fundar el requerimiento conclusivo de la investigación, pudiendo para el efecto solicitar informes, peritajes, documentos y recibir declaraciones de particulares y otros elementos de prueba idóneos para la investigación.

En todo momento la víctima constituirá el centro de la investigación, evitando que esta sea vulnerada en sus derechos, integridad, seguridad y que sea revictimizada. Se establecerá la necesidad de apoyo psicosocial para la víctima. Durante el proceso de investigación se debe garantizar que las condiciones laborales en el ambiente de trabajo en donde se han suscitado los hechos no vulneren, no causen victimización secundaria ni estigmaticen a las víctimas.

En el caso que la persona acusada sea parte del comité de género y prevención de la violencia y el acoso, esta automáticamente quedará fuera de dicho comité y será sustituida por una persona designada por el mismo.

En caso de que el comité de acoso determine que le es imposible resolver la situación -debido a la complejidad del caso, a que está implicada una persona que pertenezca a algún puesto de coordinación o dirección o que encuentre conflicto de interés- se acudirá al consejo asesor y en última instancia se resolverá solicitar la intervención de personas expertas ajenas a la organización.

#### DENUNCIA FALSA:

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, después del proceso de investigación, análisis y discusión por parte del Comité, se llegará a dicha conclusión después de determinar que dicha denuncia carezca de justificación y fundamento y que se establezca que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso).

En caso de determinar que se realizó una denuncia falsa de manera deliberada, se podrán adoptar las siguientes medidas:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra medida que se considere conveniente.

- Archivo del caso

Estas medidas se tomarán por el Comité y en caso que este no logre llegar a un acuerdo sobre los resultados de la investigación se solicitará apoyo a organizaciones nacionales o internacionales, que tengan experiencia en la intervención de este tipo de casos.

## CÓMO ACTUARÁ LA PERSONA AGRAVIADA ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

Si una persona sufre acoso es necesario analizar cuanto antes el incidente o comportamiento sucedido. Se recomienda tomar nota de datos como fechas, lugares, personas que fueron testigo o que son conocedoras de lo sucedido. Es importante actuar en el momento inicial del acoso y no dejar pasar actitudes que pongan en peligro la integridad y dignidad de la persona.

Se recomienda no responder a mensajes, correos o comentarios en las redes sociales de tipo acosador o sexista. En su lugar, archivarlos y mostrarlos cuando se comunique la situación para apoyar la acusación. Se recomienda acumular pruebas: guarda todos los correos y mensajes que se reciban.

Es fundamental no mantener en secreto el acoso, es importante buscar apoyo en personas en las que confía. Si es en el espacio de Agencia Ocote exponer la situación a la persona encargada de recibir las denuncias -la encargada de recursos humanos-, y buscar apoyo con ella.

## CÓMO ACTUARÁN LAS PERSONAS TESTIGAS O CONOCEDORAS DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

Ante una situación de acoso, todas y todos tienen la responsabilidad de actuar, tanto si se trata de acoso vertical descendente (por ejemplo, una trabajadora es acosada por su superior), o acoso vertical ascendente (un trabajador a un superior) u horizontal (entre trabajadores).

Independientemente de la posición de la persona, su actuación es importante.

El personal observará con atención cuando sospeche que puede darse una situación de acoso. Si se es testigo de una situación de acoso, conversará con la persona agraviada -si es posible- o acudirá a la persona encargada de la recepción de denuncias e investigación.

Es importante que si una persona acude a alguien para contar un caso de acoso, procurará escucharle con respeto sin emitir juicios de valor ni culpabilizarle y acompañarle en el procedimiento de denuncia interna. Se recomienda la confidencialidad.

## CÓMO ACTUARÁ LA ORGANIZACIÓN SI LA SITUACIÓN DE ACOSO ES DE UNA ORGANIZACIÓN EXTERNA

En caso algún miembro de Agencia Ocote conozca sobre denuncias de acoso contra personas que estén implicadas en medios de comunicación, organizaciones, fundaciones o empresas con quien Agencia Ocote tenga algún tipo de relación; deberá trasladar la información a la persona

encargada de recepción de denuncias. Ésta recabará la información que considere necesaria y trasladará el informe al comité de género y prevención del acoso y la violencia, quienes evaluarán los medios de prueba. Se conversará con directivos o representantes de la organización para informar sobre el proceso que se está llevando y conocer la versión de la organización. A partir de allí el comité deliberará sobre las acciones a tomar, que podrían llegar a implicar la anulación de dicha alianza.

La dirección de Agencia Ocote, el comité de acoso o una representante de éste, comunicará la decisión final a la organización afectada.

## OBLIGATORIEDAD Y CUMPLIMIENTO

El presente protocolo se dará a conocer a todo el personal de Agencia Ocote. Se define como encargada de la recepción de denuncias a la encargada de recursos humanos. Si la denunciante tiene algún reparo en comunicarlo a ésta podrá acudir a cualquier miembro del comité de género y prevención de violencia o a su superior.

Se procurará, en la medida de lo posible, que la persona a cargo de la recepción de denuncias sea mujer y que su perfil cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

Las y los colaboradores de Agencia Ocote deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista.

## ANEXOS

ANEXO 1:COMITÉ DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO:  
El Comité será el encargado de analizar, investigar y definir las acciones pertinentes cuando se presente una denuncia de acoso sexual y estará integrado por las siguientes personas.

Lo constituyen:

-Directora (1)

-Consejo de visión -constituido por la directora y dos miembros más (2)

-Coordinadora institucional (1)

-Encargada de recursos humanos (1)

-Miembro del equipo de Agencia Ocote. (elegida por mayoría del equipo (50% +1), y ocupará el cargo por dos años, de preferencia mujer con conocimientos de género y prevención de la violencia).

\*Si una persona miembro del comité de género y prevención del acoso es la acusada o acusadora, será retirada de los procesos deliberativos).

## ANEXO 2: MARCO NORMATIVO

### MARCO NORMATIVO NACIONAL

#### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

##### **Artículo 1. Protección a la Persona.**

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

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

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

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

#### LEY DE DIGNIFICACIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL PARA LA MUJER

##### **Artículo 3. Discriminación contra la mujer.**

Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

#### CÓDIGO PENAL

##### **Artículo 173. Violación.**

Quien, con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal vía vaginal, anal o bucal con otra persona, o le introduzca cualquier parte del cuerpo u objetos, por cualquiera de las vías señaladas, u obligue a otra persona a introducirselos a sí misma, será sancionado con pena de prisión de ocho a doce años.

Siempre se comete este delito cuando la víctima sea una persona menor de catorce años de edad, o cuando sea una persona con incapacidad volitiva o cognitiva, aun cuando no medie

##### **Artículo 173 Bis. Agresión sexual.**

Quien con violencia física o psicológica realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma, siempre que no constituya delito de violación, será sancionado con prisión de cinco a ocho años.

Siempre se comete este delito cuando la víctima sea una persona menor de catorce años de edad o cuando sea una persona con incapacidad volitiva o cognitiva, aún cuando no medie violencia física o psicológica.

#### **Artículo 188. Exhibicionismo sexual.**

Quien ejecute, o hiciere ejecutar a otra persona, actos sexuales, frente a personas menores de edad o personas con incapacidad volitiva o cognitiva, será sancionado con pena de tres a cinco años de prisión

#### **Artículo 190. Violación a la intimidad sexual**

Quien por cualquier medio, sin el consentimiento de la persona, atentare contra su intimidad sexual y se apodere o capte mensajes, conversaciones, comunicaciones, sonidos, imágenes en general o imágenes de su cuerpo, para afectar su dignidad, será sancionado con prisión de uno a tres años.

Las mismas penas se impondrán al que, sin estar autorizado, se apodere, acceda, utilice o modifique, en perjuicio de tercero, comunicaciones efectuadas por cualquier medio físico o electrónico o datos reservados con contenido sexual de carácter personal, familiar o de otro, que se encuentren registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado, en perjuicio de la persona titular de los datos o de una tercera persona.

#### **Artículo 195. Exhibiciones obscenas.**

Quien en un sitio público o abierto o expuesto al público, ejecutare o hiciere ejecutar actos obscenos, será sancionado con multa de doscientos a dos mil quetzales.

#### LEY CONTRA EL FEMICIDIO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

#### **Artículo 7. Violencia contra la mujer.**

Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual, o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias:

- a) Haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima.
- b) Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa.
- c) Como resultado de ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo.
- d) En menosprecio del cuerpo de la víctima para satisfacción de instintos sexuales, o cometiendo actos de mutilación genital.
- e) Por misoginia.

La persona responsable del delito de violencia física o sexual contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a doce años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias.

La persona responsable del delito de violencia psicológica contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a ocho años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias.

## MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

### RECOMENDACIÓN GENERAL 19, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 11 PERÍODO DE SESIONES: 1992

Artículo 11...

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

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

En este sentido, las recomendaciones planteadas por el Comité vinculadas al hostigamiento sexual fueron:

“j) Que los Estados Parte incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.”

### CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER BELEM DO PARÁ

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

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

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

### RESOLUCIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO DE 1985

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



## ANEXO 3: FORMULARIO PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIA

### **Formulario para la recepción de denuncia**

La persona que llene este formulario no sufrirá represalias por presentar una queja. La persona denunciante puede llenarlo o hacer un reporte verbal, en este caso será la persona responsable de recibir la denuncia la responsable de llenar este formulario, se deberá entregar una copia a la agraviada quien seguirá los procedimientos correspondientes. El proceso es confidencial.

Cada denuncia de acoso sexual será resuelta de acuerdo con las normas legales existentes, con la debida consideración a los hechos y las circunstancias particulares de la queja, incluyendo, entre otras circunstancias, la existencia de una política y procedimientos efectivos contra el acoso.

#### Información de la persona denunciante

Nombre:

Dirección:

Teléfono:

Puesto:

Correo electrónico:

#### Información de la persona denunciada

Nombre:

Cargo:

Relación laboral con la persona denunciante:

Describe lo que ocurrió y cómo le está afectando a usted y a su trabajo:

(Use hojas adicionales si las necesita, y adjunte todos los documentos pertinentes como evidencias)

Fecha(s) en que ocurrió el acoso sexual:

¿El acoso sexual continúa?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Nombre de testigos y personas que puedan tener información relacionada con su queja.

¿Previamente ha presentado quejas o ha proporcionado información (verbal o escrita) sobre incidentes relacionados?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

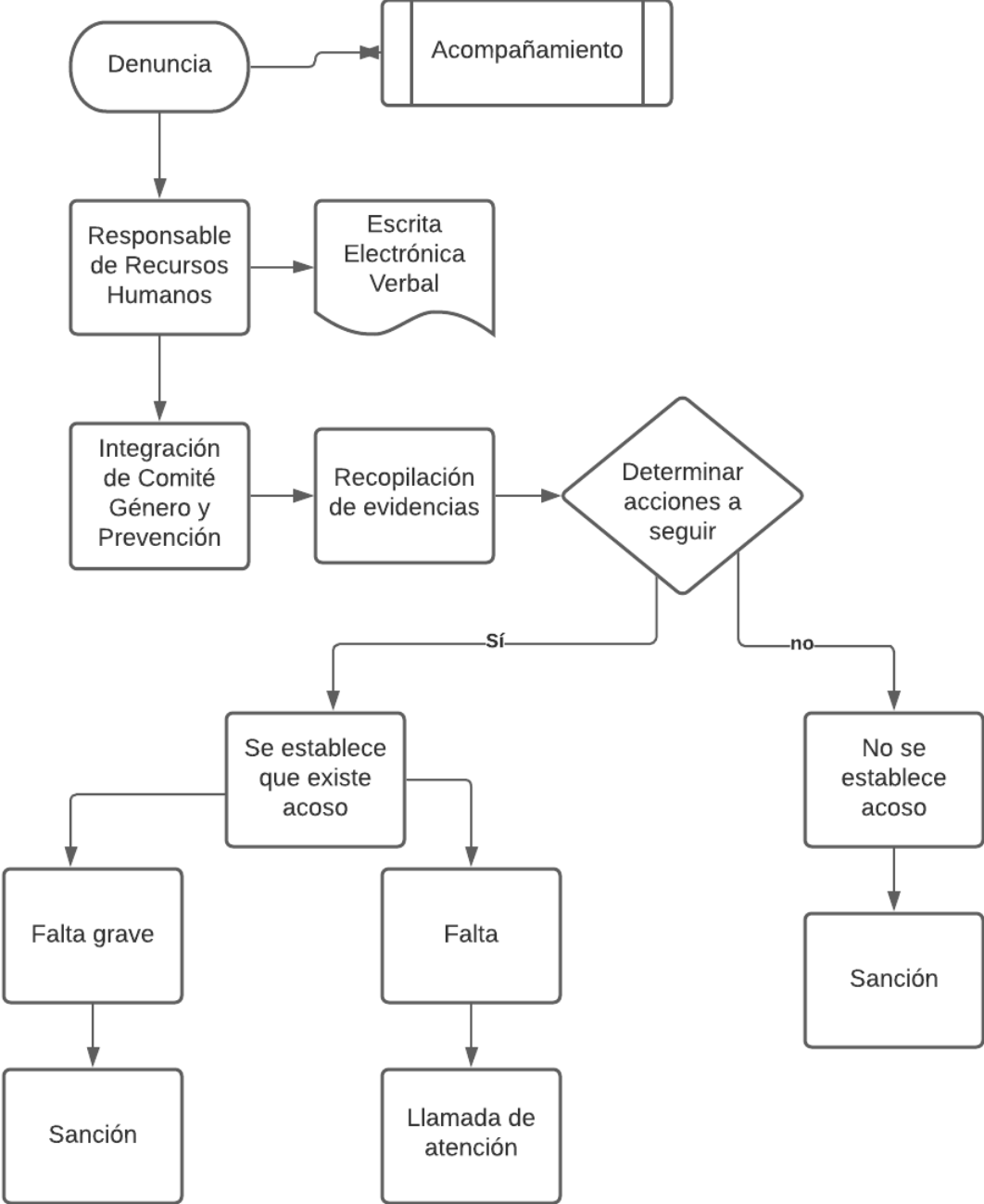
Si contestó que sí,

¿Cuándo y a quién le presentó las quejas o la información?

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

ANEXO 4: FLUJOGRAMA DE DENUNCIAS



Acepto y reconozco mi obligación de conocer y respetar los lineamientos consignados en protocolo.

Nombre: \_\_\_\_\_

No. DPI: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_