



Comisión Presidencial  
**Por la Paz y los  
Derechos Humanos**

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN,  
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS DIFERENTES  
MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y  
ACOSO SEXUAL  
UNIDAD DE GÉNERO

Guatemala, marzo de 2026.



**ACUERDO INTERNO NÚMERO CERO SESENTA Y TRES  
GUIÓN DOS MIL VEINTISEIS -COPADEH-  
(063-2026-COPADEH)**

**COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS-COPADEH-  
GUATEMALA, VEINTISEIS (26) DE MARZO DE DOS MIL VEINTISEIS (2026).**

**CONSIDERANDO:**

Que la **Constitución Política de la República de Guatemala**, en sus artículos **1, 2, 3, 4, y 44**, establece la dignidad humana como fundamento del orden constitucional, garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley y obliga al Estado a garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral de la persona, prohibiendo cualquier forma de violencia o trato degradante, estableciendo como obligación del Estado velar por la protección y el cumplimiento de los derechos humanos.

**CONSIDERANDO:**

Que Guatemala ha ratificado convenios internacionales que obligan a prevenir la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo, entre ellos: a) **Convenio 111 de la OIT** sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. b) **Convenio 155 de la OIT** sobre seguridad y salud de los trabajadores. c) **Convenio 190 de la OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. d) **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**. e) **Convención de Belém do Para**.

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 1441 **Código de Trabajo**, en sus artículos 61, 62, 63, regula la obligación patronal de velar por condiciones adecuadas de trabajo, libres de violencia, malos tratos, amenazas o conductas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras, así como la necesidad de protegerlas frente al acoso y cualquier forma de discriminación.

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer**, en sus artículos 7, 8 y 9, reconoce como violencia contra la mujer aquellas manifestaciones cometidas en el ámbito laboral, incluyendo la violencia psicológica, intimidación, hostigamiento y acoso sexual;

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 1748 del Congreso de la República, **Ley de Servicio Civil** y su Reglamento, así como las **Normas de Control Interno Gubernamental** y las disposiciones del **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, establecen que toda institución del Estado debe promover ambientes laborales





saludables, seguros, libres de comportamientos abusivos, actos de violencia o prácticas que lesionen los derechos fundamentales del personal.

**CONSIDERANDO:**

Que en el Oficio Circular Número 003-2024 de fecha veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024) de la Presidencia de la República de Guatemala, se indican los lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres.

**CONSIDERANDO:**

Que para promover una cultura de paz, respeto, convivencia armónica, igualdad y garantías de derechos humanos dentro de la institución, se elaboró el **Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Sanción de las Diferentes Manifestaciones de Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual**, el cual fue revisado y socializado con las áreas correspondientes, el cual cuenta con los Dictámenes técnicos de la Unidad de Planificación, Departamento de Recursos Humanos y Unidad de Asuntos Jurídicos necesarios.

**POR TANTO:**

El Director Ejecutivo de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos, con fundamento en el Acuerdo Gubernativo 100-2020, “Artículo 7. Dirección Ejecutiva de la Comisión. El Director Ejecutivo tendrá las atribuciones siguientes: a) Implementar los acuerdos, disposiciones y resoluciones que emita la Comisión; (...)”

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1. APROBAR.** El **Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Sanción de las Diferentes Manifestaciones de Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual** en la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEH-, el cual se adjunta y forma parte integral del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD.** Todo el personal de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos – COPADEH-, sin excepción, deberá cumplir y sujetarse a las disposiciones del Protocolo, independientemente de su modalidad de contratación, funciones o nivel jerárquico.

**ARTÍCULO 3. DIFUSION.** La Unidad de Recursos Humanos, en coordinación con las áreas competentes, deberá garantizar procesos continuos de difusión, sensibilización, capacitación y puesta en práctica del contenido del Protocolo.





Comisión Presidencial  
**Por la Paz y los  
Derechos Humanos**

**ARTÍCULO 4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.** El Departamento de Recursos Humanos y la Unidad Género como entes responsables de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEH-, deberán desarrollar los mecanismos necesarios para la implementación integral del Protocolo, incluyendo rutas de atención, procedimientos internos de denuncia, mecanismos de protección y registros de seguimiento.

**ARTICULO 5. NOTIFICACION.** Notifíquese el presente Acuerdo Interno a las diferentes Direcciones, Unidades y Secciones que conforman la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEH-.

**ARTÍCULO 6. VIGENCIA.** El presente Acuerdo interno entra en vigencia al día siguiente de su aprobación.



Lic. Elvyn Leonel Díaz Sánchez  
Director Ejecutivo



PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE  
LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y ACOSO  
SEXUAL

UNIDAD DE GÉNERO

DE USO INTERNO	CÓDIGO: COPADEF-MNP-UG-01-2026	VERSIÓN 1 DEL ORIGINAL	FECHA DE VIGENCIA: MARZO 2026	PÁGINA: 1 de 50
ETAPAS	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA	
ELABORADO POR:	LCDA. MARIAN JANNETH CHÁVEZ CHAVARRÍA ENCARGADA UNIDAD DE GÉNERO			ENERO 2026
REVISADO DISEÑADO Y ESTRUCTURADO POR:	LCDA. ALEJANDRA CHRISSALDINA CASTELLANOS SILIEZAR JEFA DE PLANIFICACIÓN			ENERO 2026
REVISADO POR:	Dr. FERNANDO ISAIAS CARRERA SANTIAGO JEFE DE ASUNTOS JURÍDICOS			FEBRERO 2026
REVISADO POR:	LCDA. PAOLA FERNANDA REINA DE LEÓN JEFA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS			FEBRERO 2026
APROBADO POR:	LIC. ELVYN LEONEL DÍAZ SÁNCHEZ DIRECTOR EJECUTIVO			MARZO 2026



## I. CONTENIDO

<b>II. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>III. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>8</b>
<b>IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>V. ALCANCE Y APLICABILIDAD .....</b>	<b>8</b>
<b>VI. OBLIGATORIEDAD .....</b>	<b>9</b>
<b>VII. RESPONSABILIDAD.....</b>	<b>9</b>
<b>VIII. MARCO LEGAL .....</b>	<b>10</b>
<b>A. Marco jurídico internacional.....</b>	<b>10</b>
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), San José, Costa Rica. 7 al 22 de noviembre de 1969 .....	10
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). .....	10
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará.....	11
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111, de la Organización Internacional del Trabajo. ....	12
Convenio Número 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	12
Convenio Número 190 Sobre la Violencia y el Acoso.....	12
Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidad y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985. Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	13
<b>B. Marco jurídico nacional .....</b>	<b>13</b>
Constitución Política de la República de Guatemala .....	13
Código de Trabajo. Decreto 1441 de la República de Guatemala. ....	14
Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República y sus reformas.....	14
Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto No. 22-2008 del Congreso de la República .....	16
Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto No. 7-99 del Congreso de la República .....	16
<b>C. Regulación interna de la COPADEH.....</b>	<b>16</b>
Política Institucional de Género 2023-2026 .....	16



Código de Ética .....	17
Reglamento Interior de Trabajo .....	17
Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos.....	17
<b>IX. CONCEPTOS Y MANIFESTACIONES DE LAS DISTINTAS VIOLENCIAS Y ACOSO .....</b>	<b>18</b>
<b>A. Violencia contra la mujer .....</b>	<b>18</b>
1. <i>Violencia física</i> .....	18
2. <i>Violencia psicológica o emocional</i> .....	18
3. <i>Violencia sexual</i> .....	19
<b>B. De otros tipos de violencia .....</b>	<b>19</b>
1. <i>Violación</i> .....	19
2. <i>Agresión sexual</i> .....	19
3. <i>Violación a la intimidad sexual</i> .....	19
4. <i>Exhibiciones obscenas</i> .....	19
<b>C. Sobre el acoso.....</b>	<b>19</b>
<b>D. Tipos de acoso .....</b>	<b>20</b>
<b>E. Diferentes formas de acoso .....</b>	<b>21</b>
1. <i>Acoso sexual</i> .....	21
2. <i>Acoso sexual por razón de sexo</i> .....	21
3. <i>Acoso sexual por razón de género</i> .....	21
4. <i>Acoso u hostigamiento laboral</i> .....	22
5. <i>Ciberacoso</i> .....	22
<b>F. Ejemplos de manifestaciones del acoso sexual en el ámbito laboral.....</b>	<b>23</b>
1. <i>Física</i> .....	23
2. <i>Verbal</i> .....	24
3. <i>No Verbal</i> .....	24
<b>G. Algunos efectos de las diferentes manifestaciones de violencia y del acoso en el ámbito laboral.....</b>	<b>25</b>
<b>X. MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>25</b>
<b>A. Medidas de protección temprana .....</b>	<b>26</b>
<b>B. Medidas institucionales .....</b>	<b>26</b>
<b>C. Medidas formativas y de capacitación .....</b>	<b>26</b>
<b>D. Medidas comunicacionales .....</b>	<b>27</b>
<b>E. Medidas organizacionales y de clima laboral .....</b>	<b>27</b>
<b>F. Medidas de prevención digital.....</b>	<b>27</b>



<b>XI. MECANISMO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>A. Comité de atención y seguimiento de las diferentes manifestaciones de violencia y las diferentes formas de acoso .....</b>	<b>28</b>
1. Integración del Comité .....	28
2. Principales funciones de las personas miembros del Comité .....	29
<b>XII. PROCEDIMIENTO FORMAL PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS.....</b>	<b>30</b>
<b>A. Principios rectores .....</b>	<b>30</b>
<b>B. Medidas de protección la Víctima.....</b>	<b>32</b>
<b>C. Fases de actuación (procedimiento formal) .....</b>	<b>33</b>
1. Solicitud de intervención .....	33
2. Integración del Comité.....	34
3. Seguimiento de los hechos.....	35
4. Resolución, conclusión y sanción .....	36
<b>XIII. CLASIFICACION DE LAS FALTAS Y SANCIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>A. De las faltas .....</b>	<b>37</b>
1. Faltas leves.....	37
2. Faltas graves .....	37
3. Faltas muy graves .....	38
4. Encubrimiento, Obstaculización y Falta de Colaboración .....	39
<b>B. De las sanciones.....</b>	<b>40</b>
1. Falta leve .....	41
2. Falta grave .....	41
3. Falta muy grave.....	41
4. Agravantes .....	41
5. Sanción para denuncias maliciosas o falsas.....	42
<b>XIV. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>42</b>
<b>XV. DIVULGACIÓN.....</b>	<b>42</b>
<b>A. Difusión institucional obligatoria .....</b>	<b>43</b>
<b>B. Incorporación en los procesos de inducción.....</b>	<b>43</b>
<b>C. Mantenimiento de constancias documentales .....</b>	<b>43</b>
<b>D. Campañas institucionales de sensibilización .....</b>	<b>44</b>
<b>E. Información sobre canales de denuncia.....</b>	<b>44</b>
<b>F. Accesibilidad e inclusión .....</b>	<b>44</b>



<b>G.</b>	<b>Actualización y nueva divulgación .....</b>	<b>44</b>
<b>XVI.</b>	<b>DOCUMENTOS DE CONSULTA .....</b>	<b>45</b>
<b>XVII.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>
	<b>ANEXO 1. Procedimiento de entrevistas para la investigación para el Comité .....</b>	<b>47</b>
	<b>ANEXO 2. Instrumento entrevista de la persona afectada.....</b>	<b>48</b>
	<b>ANEXO 3. Instrumento entrevista parte acusada .....</b>	<b>50</b>



## PRESENTACIÓN

La Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEF- reafirma su compromiso institucional de cero tolerancia frente a cualquier manifestación de violencia, acoso laboral o acoso sexual, por constituir conductas que menoscaban la dignidad humana, vulneran derechos fundamentales y afectan de manera desproporcionada a las mujeres, en contravención del marco jurídico nacional e internacional vigente.

Este Protocolo se fundamenta en la obligación constitucional del Estado de Guatemala de proteger a la persona, garantizar la igualdad, la seguridad y la justicia, conforme los artículos 1, 2, 4 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Asimismo, se sustenta en los compromisos asumidos por el Estado mediante instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante la CEDAW), la Convención de Belém do Pará, y los estándares emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La COPADEF reconoce la importancia de fortalecer ambientes laborales seguros, libres de discriminación y con igualdad sustantiva, promoviendo mecanismos efectivos de prevención, atención, investigación y sanción de conductas de violencia o acoso en cualquier modalidad.

Con la puesta en marcha de este Protocolo, la COPADEF asume el compromiso de garantizar una respuesta diligente y oportuna ante cualquier situación de riesgo, promoviendo una cultura de denuncia, mecanismos internos confiables y procedimientos que aseguren la protección de las personas afectadas, la debida diligencia en la investigación y la aplicación proporcional de las sanciones.

Este instrumento se integra a las políticas institucionales, a la normativa laboral vigente, a los lineamientos presidenciales en materia de prevención de acoso, y a las obligaciones administrativas de la COPADEF como entidad del Organismo Ejecutivo.

La COPADEF, expresa su agradecimiento a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres —ONU Mujeres—, por la alianza estratégica que ha permitido el desarrollo de instrumentos técnicos que fortalecen las capacidades institucionales y consolidan una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la igualdad.

Guatemala, marzo 2026.




## II. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo institucional para la prevención, atención y sanción de las diferentes manifestaciones de violencia, acoso laboral y acoso sexual, se enmarca en los esfuerzos de la COPADEH, para dar respuesta a los diferentes compromisos que tiene Guatemala a nivel nacional e internacional garantizando los derechos humanos, especialmente en lo que se refiere a la lucha por la igualdad de género.

La COPADEH reitera el compromiso de “Cero Tolerancia” a cualquier vulneración de derechos humanos, específicamente los derechos humanos de las mujeres y lo referente al acoso sexual y al acoso laboral, en virtud que la misma menoscaba la dignidad, integridad e indemnidad de las personas. De esta forma, creamos una cultura en la que la diversidad e igualdad de género conviven de manera ejemplar en un ambiente en el que las personas que laboran en la COPADEH trabajen en un entorno **seguro** igualitario y apreciado.

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la CEDAW subrayan que el acoso sexual por razón de sexo es una manifestación directa de la desigualdad de género. Si bien estas conductas pueden afectar a personas de cualquier sexo, las mujeres están desproporcionadamente expuestas debido a una cultura de discriminación y dinámicas de poder desiguales. En consecuencia, esto impacta a las mujeres en todos los niveles y sectores, ya sea como ejercicio de una subordinación jerárquica o como una reacción hostil ante su ascenso y competencia en espacios de poder.

La elaboración y difusión de este Protocolo es fundamental no solo para cumplir con las directrices del Organismo Ejecutivo sobre el abordaje del acoso sexual contra las mujeres, sino también para alinearse con la legislación vigente en materia de violencia y acoso laboral.

 <p>Comisión Presidencial <b>Por la Paz y los Derechos Humanos</b></p>	<p>PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</p>	<p>COPADEH-MNP-UG-01- 2026</p>
---	--	------------------------------------

### III. OBJETIVO GENERAL

Institucionalizar las estrategias de prevención y erradicación de toda forma de violencia de género, acoso laboral, acoso sexual en la COPADEH, mediante procedimientos claros que aseguren la protección integral de las personas afectadas, la debida diligencia institucional y la aplicación efectiva de la normativa nacional e internacional de derechos humanos.

### IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de este protocolo son:

- Ejecutar programas de formación obligatoria en materia de género y acoso para todo el personal, con el fin de estandarizar criterios de identificación y prevención de conductas de violencia.
- Diseñar y poner en marcha una ruta crítica de denuncia y atención que garantice la confidencialidad, la protección de la víctima y la prohibición de represalias.
- Establecer formalmente el Comité de Atención y Seguimiento como el ente responsable de la recepción de denuncias e investigación interna, asegurando la aplicación objetiva del régimen de faltas y sanciones internas mediante procedimientos claros que garanticen la debida diligencia y la protección integral de todas las personas en la COPADEH.
- Institucionalizar campañas de sensibilización y herramientas de identificación de violencia que fomenten la cultura de denuncia y el conocimiento del protocolo interno, con el fin de asegurar un ambiente laboral inclusivo y digno que proteja la integridad de todo el personal bajo cualquier modalidad de contratación.

### V. ALCANCE Y APLICABILIDAD

El ámbito de aplicación del presente protocolo rige para toda persona servidora pública, así como personas que mantengan vínculos temporales por servicios o productos en las oficinas centrales y regionales de la COPADEH, así como a las personas usuarias de servicios que estén a cargo de la Comisión.

<p>VERSIÓN ORIGINAL</p>	<p>MARZO 2026</p>	<p>Página 8 de 50</p>
-------------------------	-------------------	-----------------------



## VI. OBLIGATORIEDAD

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de aplicación obligatoria en el ejercicio de la función pública del personal de la COPADEH que labora bajo cualquier renglón presupuestario u otra forma de contratación.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por el Comité de Atención y Seguimiento de las diferentes manifestaciones de violencia y diferentes formas de acoso de la COPADEH.

## VII. RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de todas las personas que laboran en la COPADEH, el respetar y cumplir con el presente Protocolo. Y en específico las personas que cumplirán con funciones significativas en el mecanismo de implementación de los procesos a seguir ante un incidente de acoso laboral o acoso sexual, en primera instancia la persona que se encuentra a cargo de la Dirección Ejecutiva, la sub-Dirección Ejecutiva, Jefatura de Recursos Humanos y la persona encargada de la Unidad de Género, quienes velarán por el estricto cumplimiento del Protocolo.



## VIII. MARCO LEGAL

### A. Marco jurídico internacional

Guatemala tiene compromisos a nivel internacional para garantizar los derechos humanos, especialmente en lo que se refiere a la búsqueda de la igualdad de género. Estos compromisos han sido adquiridos mediante la adopción y ratificación de instrumentos internacionales que abordan la causa y los efectos del acoso sexual y laboral. Para el efecto se hace referencia a los siguientes:

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), San José, Costa Rica. 7 al 22 de noviembre de 1969

**Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos**

1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ratificada a través del Decreto Ley 49-82

**Artículo 1.** “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

**Artículo 11.** “1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; (...)
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el



derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo (...)."

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Belém do Pará-

Aprobada por Decreto No. 69-94 del Congreso de la República de Guatemala

**Artículo 1.** "(...) 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 7.** "Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso (...)."

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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".



Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111, de la Organización Internacional del Trabajo.  
Aprobado por el Decreto Legislativo 1382.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (...)
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación (...).

Convenio Número 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).  
Aprobado por el Decreto Número 009-96 del Congreso de la República de Guatemala.

“Artículo 20... 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y el trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento.”

Convenio Número 190 Sobre la Violencia y el Acoso.  
Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es el primer tratado internacional que *“reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”*. Si bien no ha sido ratificado por Guatemala, aporta conceptos en materia de una vida libre de violencia.

“Artículo 1. Define la violencia y acoso en el mundo de trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

“Artículo 9. Todo Estado Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a. adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b. tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;



- c. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d. proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidad y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“(…) 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”.

## B. Marco jurídico 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 garantizarle 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, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

“**Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana.** Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure <sup>1</sup> las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier

<sup>1</sup> Diccionario de la Lengua Española: Por ministerio de la ley. Lo que quiere decir que al expresar algo como ipso jure se dice “de pleno derecho, por expresa disposición legal, por virtud del derecho mismo o por ministerio de la ley”, es decir, es aquello que se define bajo la norma legal, que se apega a ley y por ende al derecho.



otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza.”

“**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<sup>2</sup>.”

“**Artículo 101. Derecho al trabajo.** El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme al principio de justicia social.”

“**Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.** Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: (...) k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez (...).”

#### Código de Trabajo. Decreto 1441 de la República de Guatemala.

“**Artículo 14 Bis.** Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultural, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

**Artículo 61. Obligaciones para el empleador.** El inciso c) indica: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”

#### Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República y sus reformas

“**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 introducirse a sí misma, ...”.

<sup>2</sup> Bloque de constitucionalidad: “Aquellas normas y principios que, aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal (...)”. (Corte de Constitucionalidad, 2012, pág. 85)



**"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. (...) La pena se impondrá sin perjuicio de las penas que puedan corresponder por la comisión de otros delitos".

**"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.

Se impondrá prisión de dos a cuatro años a quien difunda, revele o ceda, a cualquier título, a terceros, los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refiere este artículo".

**"Artículo 195. Exhibiciones obscenas.** Quien, en sitio público o abierto o expuesto al público, ejecutare o hiciere ejecutar actos obscenos, será sancionado con multa de doscientos a dos mil quetzales".

**"Artículo 202 bis. Discriminación.** Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la Republica de Guatemala y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.



c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.

d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público”.

#### Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto No. 22-2008 del Congreso de la República

“**Artículo 3. (...) c) Ámbito público:** Comprende las relaciones interpersonales que tengan lugar en la comunidad y que incluyen el ámbito social, laboral, educativo, religioso o cualquier otro tipo de relación que no esté comprendido en el ámbito privado”.

“**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: (...) 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”.

#### Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto No. 7-99 del Congreso de la República

“**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 las bases de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### C. Regulación interna de la COPADEH

#### Política Institucional de Género 2023-2026

La Política Institucional de Género busca institucionalizar el enfoque de género en su quehacer gubernamental. Dentro de sus objetivos principales se encuentra:

- Fortalecer las capacidades institucionales: Implementar estrategias y normativas que garanticen la equidad de género dentro de la institución.
- Fomentar entornos inclusivos y seguros: Promover ambientes libres de violencia de género y discriminación, incluyendo a las diversidades sexuales y de género.



### Código de Ética.

#### Acuerdo Interno Número 229-2024

Numeral 16.3 inciso d). Otorgar a todas las personas igualdad de trato, respetando los Derechos Humanos, tales como la dignidad, la libertad, la igualdad y la seguridad, sin incurrir en discriminación de tipo alguno, por razón de género, formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, cultura, ideología, raza, religión, idioma, nacionalidad, condiciones económica, social o personal; “.

### Reglamento de personal de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEH-

#### Acuerdo Interno Número 205-2022-COPADEH

Numeral 13, y los siguientes incisos:

“g) incluir lenguaje con perspectiva de género y pleno respeto de la igualdad entre hombres y mujeres en la institución.

h) Se prohíbe estrictamente para todos los trabajadores de la institución, las amenazas, intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

i) En las relaciones interpersonales debe evitarse todo vocabulario y acciones que denigren a las personas por razón de su etnia, religión, género u otros que puedan vulnerar su bienestar y sus derechos;

j) Promover condiciones óptimas de trabajo, respetando sus derechos y su dignidad;

k) Se debe promover la igualdad entre hombres y mujeres para las actividades y desarrollo profesional y laboral dentro de la institución.”

### Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos. Acuerdo Interno Número 070-2020-COPADEH

Regula los procedimientos y la matriz de sanciones disciplinarias con sus respectivas sanciones: verbal, escrita, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido.



## IX. CONCEPTOS Y MANIFESTACIONES DE LAS DISTINTAS VIOLENCIAS Y ACOSO

### A. Violencia contra la mujer

Es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado<sup>3</sup>

Cualquier forma de violencia que se cometa en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, por relación laboral es constitutiva de delito, por lo que además del procedimiento administrativo la persona víctima puede acudir a las autoridades judiciales.

La Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República, diferencia el ámbito privado (relaciones íntimas, familiares, domésticas, de confianza, como pareja o ex pareja) del ámbito público (social, laboral, educativo, etc.), pero la violencia en ambos contextos, cuando está motivada por género y relaciones de poder desiguales, es sancionada, ya que busca proteger a la mujer en cualquier espacio y situación, extendiendo la protección más allá del hogar para incluir la vida pública y laboral.

El Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República “Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer” define y tipifica los siguientes tipos de violencia:

#### 1. *Violencia física*

Son las acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer.

#### 2. *Violencia psicológica o emocional*

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer define este tipo de violencia en su artículo 3 inciso m) Acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico o emocional a una mujer, (...) con el objeto de intimidarla, menoscabar su autoestima o controlarla, la que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos.

<sup>3</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, en armonización con lo establecido en la Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala.



### 3. *Violencia sexual*

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer define este tipo de violencia de la siguiente forma, en su artículo 3 inciso n) Son las acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.

#### B. De otros tipos de violencia

El Código Penal de Guatemala Decreto Número 17-73 del Congreso de la República y sus reformas, regula otras formas de violencia que pueden afectar en el ámbito laboral:

##### 1. *Violación*

El artículo 173, indica “quien, con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal vía vaginal, anal o bucal con otra persona, o le introduzca cualquier parte del cuerpo u objetos, por cualquiera de las vías señaladas, u obligue a otra persona a introducirse a sí misma, ...”.

##### 2. *Agresión sexual*

El artículo 173 bis, define este tipo de violencia como: “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. (...)”.

##### 3. *Violación a la intimidad sexual*


En el artículo 190 se define: “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...”.

##### 4. *Exhibiciones obscenas*

El artículo 195, indica que quien en sitio público o abierto o expuesto al público, ejecutare o hiciere ejecutar actos obscenos, será sancionado con multa.

#### C. Sobre el acoso

La Organización Internacional del Trabajo-OIT- y el Comité (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia.

	Comisión Presidencial <b>Por la Paz y los          Derechos Humanos</b>	PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	COPADEH-MNP-UG-01- 2026
---	--	--	----------------------------

El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. Es decir, aunque las personas afectadas y ofensoras pueden ser de cualquier sexo, las mujeres suelen estar más expuestas dado que el acoso sexual laboral se encuentra arraigado en una cultura de discriminación y privilegio que se sostiene como resultado de dinámicas desiguales de poder.

*“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

Como tal, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral afecta principalmente a mujeres, en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo, ya sea como resultado de su situación de subordinación jerárquica profesional, o porque se las percibe como competidoras por el poder.

*“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”. Recomendación General núm. 19. Del Comité de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW).*

#### D. Tipos de acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existe también otras formas:

- **Acoso descendente:** Se refiere al acoso que se produce desde una persona que tiene una posición superior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** Trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- **Acoso ascendente:** Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la víctima.
- **Interseccionalidad:** El origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas. Por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones.
- **Mixto:** grupos contra una persona.

VERSIÓN ORIGINAL	MARZO 2026	Página 20 de 50
------------------	------------	-----------------



## E. Diferentes formas de acoso

De las diversas manifestaciones del acoso:

### 1. Acoso sexual

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

En apartado especial se ejemplifican las diferentes formas de acoso sexual: física, verbal y no verbal.

### 2. Acoso sexual por razón de sexo

Comportamiento en función del sexo, carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad representando también una forma de violencia y discriminación.

### 3. Acoso sexual por razón de género

En la Observación General No. 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que los Estados Parte deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto y establece también que la identidad de género se reconoce como motivo prohibido de discriminación.

El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– ha establecido que el término “sexo” se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, mientras que el término “género” se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas<sup>4</sup>. El acoso sexual por razones de género se ejerce contra una persona o grupo de personas en función de su identidad y expresión de género u orientación sexual.

<sup>4</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No28 relativa al artículo 2 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 5.



#### **4. Acoso u hostigamiento laboral**

Este tipo de acoso también es conocido como mobbing y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a toda conducta o práctica inaceptable, agresiva, sistemática y repetitiva (verbal, psicológica o física) que humilla, amedrenta, hiere o menoscaba a un trabajador en su entorno laboral, buscando dañar su dignidad, salud o condiciones de empleo. Se puede manifestar de forma directa o indirecta, a través de estigmas y rumores. Puede ser presencial o virtual. E incluye un trato vejatorio y descalificador hacia las víctimas y persigue además su desestabilización emocional.

- Calumniar o esparcir rumores sobre una persona.
- Comentarios ofensivos, insultos, o intimidación por razón de creencias religiosas.
- Ridiculizar a una persona por su aspecto físico, vestimenta o su rendimiento laboral.
- Emitir mensajes represivos u ofensivos de forma verbal, ya sea por medios digitales, notas adhesivas, o algún otro medio.
- Cuestionar las decisiones de una persona de forma malintencionada.
- Dirigir miradas de desprecio hacia una persona y fomentar que otras personas le muestren desprecio.
- Maltratar verbalmente a una persona (gritar o amenazar).
- Ignorar o minimizar los deseos, sugerencias y necesidades de una persona.
- Negarse a asignarle una tarea a una persona, o asignarle tareas imposibles o inútiles que le impidan la realización de tareas importantes o más urgentes.
- Asignar tareas degradantes, humillantes a una persona, o asignarle una mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de una persona.
- Darle a una persona tareas muy inferiores o superiores a sus competencias.
- Prohibirle a una persona ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas, enseres, o equipo que el resto de las personas sí pueden utilizar.

#### **5. Ciberacoso**

Es una manifestación de acoso que se da en el ámbito virtual. Se define como el hostigamiento y ataque a través de las distintas tecnologías de la comunicación (redes sociales, canales de comunicación abiertos, mensajes de texto, videos, fotografías, entre otros), que responde a las lógicas de los distintos tipos de acoso.



### 5.1. Ciberacoso por razón de género:

Es aquel que se ejerce contra personas en función de su identidad, orientación sexual, expresión o roles de género. Estadísticamente, las mujeres y las personas con identidades de género diversas, colectivos LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer y otros) son las principales víctimas de este acoso, el cual utiliza el entorno digital para perpetuar prejuicios y desigualdades sociales.

Algunos ejemplos:

- Difusión de fotografías o material íntimo o de carácter sexual no consensuado ni solicitado
- Extorsión emocional a través de la amenaza de revelar información confidencial para poder recibir algún favor sexual o alguna fotografía de carácter sexual.
- Grabación sexual u otra no consentida
- Edición de imágenes
- Crear cuentas falsas o hacerse pasar por un compañero de trabajo o un superior para enviar mensajes inapropiados en su nombre.
- Llevar a cabo actos de intimidación o acoso sexual con herramientas de inteligencia artificial generativa.

El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

### F. Ejemplos de manifestaciones del acoso sexual en el ámbito laboral

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

#### 1. Física

- Tocamientos o contactos físicos innecesarios: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.
- Extorsión sexual, que se refiere al condicionamiento del acceso o permanencia en el trabajo por parte de la víctima, a través de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.



- Invitación o petición de actos sexuales, cuando estos se relacionen, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.

## 2. Verbal

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.
- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas.
- Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad y realizar gestos con una connotación sexual.
- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
- Solicitar actos sexuales, muchas veces vinculándolos a una promoción o ascenso laboral.
- Difundir rumores sexuales, preguntar o explicar detalles sobre la vida y la orientación sexual de una persona.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.

## 3. No Verbal

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material sexualmente explícito, en el equipo de cómputo o cualquier dispositivo digital.
- Observaciones sugerentes a cualquier parte del cuerpo de la persona.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios.
- Peticiones expresas de actos sexuales.
- Envío de cartas anónimas con contenido sexual.
- Silbidos.
- Envío de mensajes por cualquier vía (redes, plataformas, sistemas), con insinuaciones sexuales, comentarios o fotografías con contenido sexual, entre ellos, ejemplo: Enviar Correos electrónicos y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.
- Entrega de objetos o "regalos" no solicitados en forma recurrente.
- Trato hostil hacia una persona de determinado género por razón de este, su expresión de género o por la negativa a acceder a propuestas sexuales.
- Cualquier disposición o norma sobre los tipos de vestuario y accesorios que deben usar las personas en el ámbito laboral con connotaciones sexistas.



## G. Algunos efectos de las diferentes manifestaciones de violencia y del acoso en el ámbito laboral

Para las víctimas	Para la institución	Para la sociedad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.</li> <li>• Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, ansiedad.</li> <li>• Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.</li> <li>• Riesgo de pérdida de trabajo.</li> <li>• Aumento de accidentes laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la productividad de la institución debido al debilitamiento de la cohesión grupal.</li> <li>• Disminución de desempeño, desmotivación, absentismo.</li> <li>• Alta rotación de recursos humanos.</li> <li>• Afectación a la productividad institucional.</li> <li>• Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.</li> <li>• Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.</li> <li>• Deterioro de las relaciones laborales y clima laboral.</li> <li>• Responsabilidad administrativa para la institución por omisión de debida diligencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</li> <li>• Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</li> <li>• Gastos en procesos legales y penales.</li> <li>• Dificultad para el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel jerárquico y salarios tradicionalmente dominados por los hombres.</li> </ul>

## X. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención es una obligación institucional derivada de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo, la Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia Contra la Mujer (Decreto 22-2008), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará y los estándares de la Organización Internacional del Trabajo. Estas medidas buscan garantizar un entorno laboral seguro, digno, inclusivo y libre de violencia o acoso.

La COPADEH se compromete a implementar medidas de prevención de cualquier tipo de violencia o de cualquier tipo de acoso, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:



## A. Medidas de protección temprana

Estas medidas deben activarse inmediatamente al recibir una denuncia, incluso antes de que inicie la investigación formal, aplicando debida diligencia reforzada.

1. *Separación temporal de la persona denunciada*, sin que implique sanción previa. Puede consistir en cambio de puesto, área u horario.
2. *Protección frente a represalias* para la persona denunciante, testigos o quienes colaboren en el proceso.
3. *Canales seguros de comunicación* para que la persona afectada pueda reportar incidentes.
4. *Acompañamiento emocional básico*, e información sobre servicios externos especializados (Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, Procuraduría de Derechos Humanos, Instituto Nacional de Ciencias Forenses, hospitales públicos, etc.).
5. *Resguardo inmediato de evidencias* (mensajes, correos, imágenes, cámaras, testigos).
6. *Garantía de confidencialidad estricta*, incluso frente a autoridades internas que no tengan competencia en el caso.

## B. Medidas institucionales

1. *Adopción e implementación obligatoria del Protocolo*, asegurando su observancia para todo el personal, independientemente del renglón de contratación.
2. *Difusión institucional del Protocolo* a través de: inducción interna, correo institucional, intranet, grupos oficiales de comunicación, reuniones departamentales.
3. *Inclusión del Protocolo en el Reglamento de personal de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEF-*, o en su defecto, su uso como normativa administrativa complementaria aplicable a todo el personal.
4. *Creación y fortalecimiento del Comité de Atención y Seguimiento*, garantizando su independencia, objetividad y confidencialidad.
5. *Asignación de recursos humanos, económicos y materiales* a la Unidad de Género para la ejecución de acciones de prevención.
6. *Integración del enfoque de género y derechos humanos* en los procesos de gestión del talento humano: reclutamiento, selección, inducción, evaluación del desempeño.

## C. Medidas formativas y de capacitación

1. *Capacitaciones obligatorias* anuales para todo el personal sobre: prevención de violencia contra la mujer, acoso sexual y laboral, igualdad de género, masculinidades positivas, uso adecuado de medios digitales, prevención de violencia en línea.



2. **Formación especializada** para autoridades y jefaturas, para garantizar que actúen conforme a: debida diligencia reforzada, no revictimización, prohibición de represalias, obligación de denunciar cuando sea un posible hecho delictivo.
3. **Capacitación técnica** para el personal del **Comité de atención y seguimiento** en: técnicas de entrevista, protección de datos, investigación administrativa interna, enfoque diferencial e interseccional.
4. **Inducción obligatoria** para toda persona que se incorpore a la COPADEH.

#### D. Medidas comunicacionales

1. **Campañas institucionales** permanentes de sensibilización sobre prevención del acoso, violencia y discriminación.
2. **Material informativo** (infografías, carteles, boletines) en espacios visibles de las sedes.
3. **Recordatorios periódicos** por correo electrónico institucional sobre: canales de denuncia, medidas de protección, obligaciones del personal, sanciones aplicables.
4. **Protocolos visibles** y accesibles en la intranet.
5. **Mensajes** de las autoridades institucionales reiterando la política de cero tolerancia al acoso y cualquier forma de violencia por motivo de género.

#### E. Medidas organizacionales y de clima laboral

1. **Promoción de liderazgo** respetuoso, con enfoque en: comunicación inclusiva y no violencia, manejo adecuado de conflictos, cultura de respeto y trato digno.
2. **Revisión de cargas laborales**, evitando prácticas que puedan constituir acoso: asignación desproporcionada de tareas, vaciamiento de funciones, aislamiento deliberado del personal.
3. **Garantizar igualdad en oportunidades laborales**, evitando favoritismos o decisiones basadas en estereotipos de género.
4. **Evaluaciones de clima laboral** al menos cada doce meses, con medidas de mejora obligatorias.

#### F. Medidas de prevención digital

1. **Regulación clara** del uso de medios institucionales, prohibiendo: envío de contenido sexual, grupos no autorizados, difusión de imágenes privadas.
2. **Lineamientos de protección** de datos, incluyendo el tratamiento confidencial de imágenes, audios y documentos.
3. **Prevención del ciberacoso**, Deepfakes<sup>5</sup> y uso indebido de herramientas digitales o inteligencia artificial.

<sup>5</sup> Deepfakes (palabra combinada de aprendizaje profundo y falso, en inglés deep learning y fake), o ultra falsos, son imágenes, videos o audios que son editados o generados utilizando herramientas de inteligencia artificial, y que pueden mostrar personas reales o inexistentes.



**Responsabilidad de las jefaturas.** Toda jefatura de la institución debe: actuar con diligencia, reportar conductas de acoso laboral o sexual, evitar prácticas de tolerancia a este tipo de actos, garantizar que las medidas preventivas se cumplan, asegurar que su equipo conozca el Protocolo, generar un ambiente donde la denuncia no implique represalias. Su incumplimiento puede implicar responsabilidad administrativa.

## XI. MECANISMO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

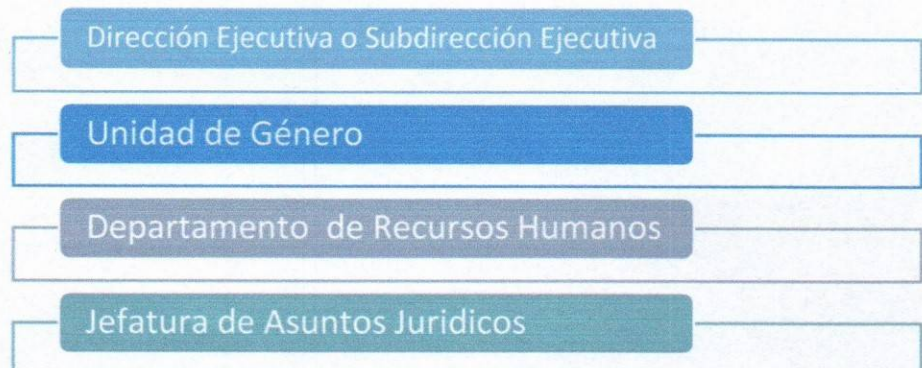
### A. Comité de atención y seguimiento de las diferentes manifestaciones de violencia y las diferentes formas de acoso

#### 1. Integración del Comité

Para contribuir a la prevención y erradicación de las diferentes formas de violencia y las diferentes formas de acoso en el ámbito laboral, se integra el Comité de atención y Seguimiento de las diferentes manifestaciones de violencia y las diferentes formas de acoso en la COPADEH (en adelante llamado "el Comité"). El Comité será el encargado de recibir y procesar las denuncias, dar seguimiento a los casos, investigación y proponer resolución a los mismos, bajo los principios de legalidad y objetividad.

Asimismo, será competente para emitir recomendaciones técnicas, proponer medidas de protección, determinar la gravedad de las conductas y sugerir las sanciones administrativas correspondientes, conforme al marco jurídico vigente, los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, debida diligencia y respeto irrestricto a los derechos humanos.


El Comité estará integrado por una persona titular y una persona suplente designada por las siguientes instancias:





## 2. Principales funciones de las personas miembros del Comité

- a) Recibir y atender la denuncia de la persona afectada o quien tenga conocimiento del hecho.
- b) Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso interno administrativo.
- c) Explicar a la persona afectada acerca de los recursos disponibles con los que cuenta la COPADEH para la atención de su caso.
- d) Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente acerca de lo que hará durante el proceso.
- e) Escuchar atentamente y de forma imparcial a las personas involucradas.
- f) Explicar el procedimiento que existe para atender las denuncias.
- g) Solicitar o coordinar apoyo psicológico especializado.
- h) Informar a la persona afectada sobre los derechos que le asisten con base en la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a la institución competente en caso el hecho sea constitutivo de delito.
- i) Orientar a las personas involucradas a identificar y buscar el apoyo que necesiten.
- j) No proporcionar consejo legal, médico o psicológico si no se tienen las facultades o conocimientos correspondientes.
- k) Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado o hasta que la misma lo requiera.
- l) Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que es libre de consultar a una persona profesional en derecho o una institución especializada de su preferencia en cualquier momento del proceso.
- m) Entrevistar a las personas involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso.
- n) Realizar el análisis administrativo de cada caso en particular y proponer el curso de acción más apropiado de abordaje para resguardar la integridad, indemnidad y dignidad de las personas involucradas.
- o) Elaborar las conclusiones y recomendaciones dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles de finalizada la investigación, a efecto de trasladarlas a las autoridades institucionales.
- p) Registrar estadísticamente los casos (sin datos personales)
- q) Recibir capacitación especializada para tener los conocimientos en atención de casos sobre acoso sexual, acoso laboral, atención a víctimas y solución de

	Comisión Presidencial <b>Por la Paz y los          Derechos Humanos</b>	<b>PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN,          ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS DIFERENTES          MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y          ACOSO SEXUAL</b>	<b>COPADEH-MNP-UG-01-          2026</b>
---	--	---	---

conflictos, adquiriendo las herramientas que le permitan controlar emociones y evitar percepciones personales, técnicas de entrevistas no revictimizantes, así como enfoque de género, enfoque psicosocial; estándares internacionales de protección de los derechos humanos de las personas en el ámbito laboral.

- r) Cuando la conducta analizada trascienda el ámbito administrativo y pueda constituir un hecho delictivo, la autoridad competente de COPADEH se limitará a cumplir con su obligación legal de denuncia ante el Ministerio Público, de conformidad con el Artículo 298 del Código Procesal Penal, sin que esto sustituya o suspenda el proceso administrativo interno
- s) Si la autoridad máxima institucional resultare ser el agresor, el comité deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional contra la corrupción y esta deberá informar inmediatamente al Presidente de la República de la situación, para las medidas correspondientes.

## XII. PROCEDIMIENTO FORMAL PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS

### A. Principios rectores

Los principios aplicables a las situaciones y procedimientos de prevención, atención y sanción de las diferentes formas de violencia y acoso laboral y sexual en la institución son los siguientes:

1. ***Dignidad y defensa de la persona.*** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia, acoso sexual o acoso laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
2. ***Prohibición de represalias.*** Obliga a garantizar que ninguna persona denunciante, testigo o participante del proceso sufra: despido, traslado injustificado, persecución, hostigamiento, represalias disciplinarias, obstaculización de oportunidades laborales.
3. ***Ambiente saludable y armonioso.*** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

VERSIÓN ORIGINAL	MARZO 2026	Página 30 de 50
------------------	------------	-----------------



4. **Igualdad de oportunidades.** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
5. **Confidencialidad y confidencialidad reforzada.** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.  
En casos de violencia sexual existe obligación de mayor sigilo, conforme la doctrina internacional, estándares de protección, principios de protección de datos personales.
6. **Imparcialidad:** Garantiza que quienes integren el Comité o realizan la investigación sean objetivos, no tengan conflictos de interés, se abstengan cuando tengan relación con las partes. Es clave para que la institución actúe sin sesgos ni favoritismos.
7. **Debida diligencia.** Se deberá asegurar la actuación rápida, exhaustiva, sin demoras, para prevenir, investigar, tomar las decisiones administrativas adecuadas y reparar las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad y actuación proactiva por parte de la institución para asegurar que las víctimas tengan acceso efectivo a una respuesta pronta, con medidas de protección, atención integral y procedimientos que garanticen sus derechos.
8. **No revictimización y protección a la integridad emocional.** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso, evitar la confrontación directa con el agresor, la exposición pública; asimismo se deberá actuar con respeto y sensibilidad con las víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
9. **Debido proceso:** Tanto la persona denunciada como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer, conocer y presentar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.



10. **Presunción de veracidad para activar la protección.** Independientemente de los resultados del proceso de investigación, cuando la denuncia es verosímil, la institución debe activar inmediatamente: a) medidas de protección, b) separación de áreas, c) resguardo de evidencias.
11. **Celeridad.** Las actuaciones deben realizarse en plazos breves, evitando dilaciones injustificadas que, faciliten la continuidad de la violencia, afecten la integridad psicológica de la víctima, generen impunidad administrativa.
12. **Accesibilidad.** Los canales y procedimientos deben ser accesibles para todas las personas, especialmente personas con discapacidad, trabajadoras en áreas remotas, con limitaciones tecnológicas. Incluye accesibilidad física, digital, lingüística y procedimental.
13. **Perspectiva de género e interseccionalidad.** Todo el procedimiento de investigación debe considerar que factores como: género, orientación sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, etnicidad, incrementan la vulnerabilidad y modifican la interpretación de los hechos.
14. **Proporcionalidad.** La sanción administrativa debe guardar equilibrio con la gravedad de la falta cometida, considerando la jerarquía del puesto y la posible reincidencia. La imposición de estas medidas se limitará estrictamente a lo establecido en la Ley de Servicio Civil, su Reglamento y la normativa interna institucional, asegurando que la sanción sea razonable respecto a la conducta observada.

## B. Medidas de protección la Víctima

Las medidas de protección deben adoptarse de forma inmediata una vez recibida la denuncia, aun cuando el proceso de investigación no haya concluido, aplicando el principio de debida diligencia.

Su finalidad es resguardar la integridad física, emocional y laboral de la persona afectada y prevenir cualquier forma de represalia. De acuerdo con la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados, podrán implementarse, de manera temporal, una o varias de las siguientes medidas:



Según la naturaleza de la denuncia, pueden considerarse las siguientes opciones:

1. Reasignación o traslado temporal de la persona denunciada. Con el fin de evitar contacto directo y reducir riesgos de intimidación, hostigamiento o represalias. Esta medida no constituye sanción, sino una acción preventiva.
2. Separación temporal del entorno laboral para la **víctima**, con goce de salario. Aplicable únicamente en casos graves o muy graves, o cuando exista afectación emocional significativa o riesgo inmediato. Se realizará sin afectar derechos laborales ni condiciones contractuales.
3. Prohibición de contacto y comunicación entre **las partes** por cualquier medio, incluyendo presencial, telefónico, digital o por terceros.
4. Modificación temporal de funciones o asignación de tareas no vinculadas a la persona denunciada. Para evitar interacción directa mientras dure el proceso.
5. Cambio de horario laboral, cuando contribuya a la protección y bienestar de la **víctima**.
6. Cambio de modalidad de trabajo, incluyendo teletrabajo o trabajo híbrido, cuando sea viable y resulte favorable para la protección.
7. Implementación de rutas seguras dentro del lugar de trabajo, evitando espacios donde pueda producirse confrontación.
8. Acompañamiento psicológico de primeros auxilios emocionales, facilitando información sobre servicios institucionales o externos de apoyo.
9. Medidas de resguardo de información personal y laboral, evitando filtraciones o acceso no autorizado al expediente.
10. Garantía expresa de no represalias, comunicada por escrito a la persona afectada y al personal del área.
11. Cualquier otra medida necesaria, proporcional y adecuada al riesgo identificado, conforme al análisis del Comité de Atención y Seguimiento.

### **C. Fases de actuación (procedimiento formal)**

#### **1. Solicitud de intervención**

Cualquier persona que tenga conocimiento o se sienta afectada directa o indirectamente por acciones de cualquier tipo de violencia, acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral, podrá solicitar la intervención del Comité de atención y Seguimiento contra las diferentes formas de acoso de la COPADEH para el abordaje inmediato de la problemática, por medio de cualquiera de los siguientes mecanismos:



#### Por correo electrónico

- A nivel interno todas las personas que se encuentran vinculadas laboralmente con la COPADEH podrán denunciar de forma confidencial a través del siguiente correo electrónico:
- Correo electrónico [redsegura@copadeh.gob.gt](mailto:redsegura@copadeh.gob.gt) a cargo de la Unidad de Género y Subdirección Ejecutiva.

#### Denuncia escrita o verbal

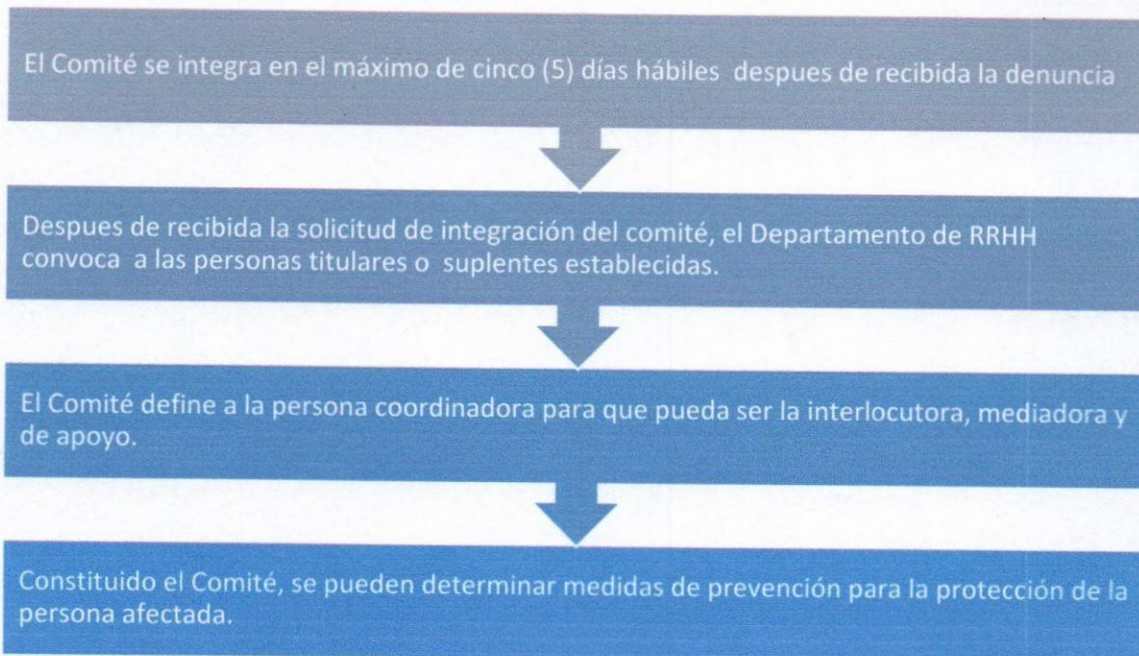
- Puede ser presentada por: a) persona que tenga conocimiento, b) persona que se sienta afectada directa o indirectamente.
- Se presenta ante la Subdirección Ejecutiva, Unidad de Género o Recursos Humanos.



Durante la recepción de la denuncia verbal, se deben contemplar los principios validos en el presente protocolo:

- Un espacio adecuado y seguro para la recepción de la denuncia que permita a la víctima contar con la privacidad y confidencialidad que se requiere, de preferencia fuera del espacio físico en donde se esté dando la victimización.
- Establecer una comunicación empática.
- Registrar de manera clara y precisa la descripción de los hechos ocurridos.
- Evitar la victimización secundaria formulando preguntas que sugieran la culpabilidad de la persona en las acciones denunciadas, como por ejemplo el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso o violencia.
- Tomar en consideración aspectos particulares de las personas, por ejemplo, su identidad sexual, género, edad, pertinencia étnica, discapacidad, entre otras.

## 2. Integración del Comité



Suplentes. En caso de excusa, impedimento, ausencia o recusación de alguno de las personas integrantes del Comité, le sustituirá la persona jerárquicamente inferior que corresponda, de no haberlo, la sustitución se hará mediante designación directa del Director Ejecutivo, en un plazo no mayor a dos días hábiles.



### 3. Seguimiento de los hechos

Notificación a personas involucradas en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles.

En respeto al derecho de defensa y debido proceso el Comité deberá notificar de la presentación de la denuncia a cada una de las personas involucradas.

Emisión de medidas de prevención para evitar represalias, deben ser aprobadas por RRHH.

El Comité tiene de plazo diez (10) días para elaborar un informe circunstanciado, que incluya las conclusiones y recomendaciones.

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

1. Solicitar y recibir información que considere pertinente como insumo para elaboración de su informe, y se deberán establecer los plazos y forma de solicitar y recibir información de acuerdo con el caso.
2. Recolectar evidencia o insumos como mensajes de texto, correos electrónicos, notas por escrito, fotografías, conversaciones por aplicaciones de mensajerías, mensajes en redes sociales, grabaciones de audio o video que constituyan elementos para la toma de decisiones, informes médicos o psicológicos que determinen las consecuencias del acoso en la persona afectada.
3. Encuadrar cada uno de los hechos descritos con lo contemplado en la legislación y normativa vigente aplicable, o en su caso en la normativa administrativa así como las vinculaciones laborales o institucionales de las personas involucradas.
4. Realizar el análisis administrativo de cada caso en particular y proponer el curso de acción más apropiado de abordaje para resguardar la integridad, indemnidad y dignidad de las personas involucradas.
5. Elaborar las conclusiones y recomendaciones dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles de finalizada la investigación, para trasladarlas a las autoridades institucionales



#### 4. Resolución, conclusión y sanción

El Comité presentará ante la Dirección Ejecutiva informe circunstanciado.

El informe final integrará el análisis de los hechos, las conclusiones y la recomendación de la medida administrativa o sanción pertinente.

La Dirección Ejecutiva procederá a tomar las decisiones y sanciones administrativas de conformidad a la normativa vigente (Ley del Servicio Civil).

Si es una falta muy grave, la Dirección Ejecutiva tiene la obligación legal de denuncia ante el Ministerio Público, de conformidad con el Artículo 298 del Código Procesal Penal, sin que esto sustituya o suspenda el proceso administrativo interno.

La Dirección Ejecutiva deberá emitir la resolución en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles posteriores a la recepción del informe.

En la resolución deberán girarse las instrucciones correspondientes, la cual deberá ser debidamente notificada a las partes.

Algunos elementos importantes para tomar en cuenta durante el diligenciamiento de la solicitud de intervención:

1. Las personas víctimas deben tener un papel central durante el período de investigación asegurándoles que cada una de las acciones emprendidas para desarrollar esta fase no menoscaben ni vulneren su integridad y seguridad, evitando cualquier acto de victimización secundaria.
2. Es imperativo que la investigación se lleve a cabo atendiendo a los principios de objetividad y confidencialidad de los hechos y de las personas involucradas, incluyendo a los testigos, ya que una de las dificultades lo constituye la existencia de vínculos en el espacio laboral y sobre todo de relaciones de poder que pueden influir en el desarrollo de la investigación.
3. Durante el período 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 o estigmaticen a las personas afectadas.

### XIII. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

#### A. De las faltas

A continuación, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros atenuantes, pueden constituir faltas leves, graves y muy graves:

##### 1. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves cuando el hecho denunciado no involucre daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia. Algunos ejemplos para considerar:

- Conductas insinuativas no reiteradas. Cuando no existe reiteración ni contacto físico, pero la conducta es impropia.
- Miradas persistentes con connotación sexual no deseada. (Son frecuentes y deben incluirse para claridad).
- Uso de apodosos o sobrenombres con carga sexual o sexista. Por ejemplo: “mamacita”, “princesa”, etc.
- Envío de emojis, stickers o GIFS de connotación sexual.
- Intentos de conversación incómoda sobre temas sexuales.
- Comentarios “en broma” que sexualicen a la persona.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona haya dejado en claro que resulten no deseadas o inoportunas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Desobediencia de parte de un empleado/a hacia una directora o subdirectora por razón de género, es decir, cuando la desobediencia ocurra a causa de que la figura de autoridad es una mujer y que lo manifieste.

##### 2. Faltas graves

Serán consideradas faltas graves cuando el hecho denunciado involucre daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia.

Estos hechos pueden estar relacionados con algún tipo de discriminación: por razón de género, sexo, por pueblo originario, por discapacidad, por orientación sexual. También puede estar relacionado directamente con actitudes machistas, misóginas y relaciones desiguales de poder.




Algunos ejemplos de faltas graves son:

- Las actitudes que comporten vigilancia física o digital extrema y continua en función de su sexo, género u orientación sexual: Incluye: revisar redes sociales, controlar horarios, acechar la entrada o salida, monitorear excesivamente a la persona afectada.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual o íntima. Causa daño moral severo y suele usarse como mecanismo de humillación.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona víctima de estas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeras o compañeros.
- Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales. Acercamientos físicos deliberados a pesar de advertencia previa, por ejemplo: arrinconar, bloquear el paso, “medir espacios”.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como los sanitarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir debido a su sexo, género u orientación sexual.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, género u orientación sexual.
- Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación debido a sexo, género u orientación sexual o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mensajes de doble sentido reiterados con intención sexual. Incluso sin contacto físico, afectando profundamente el entorno.
- Mostrar contenido sexual en presencia de la persona afectada. Aunque no sea específicamente dirigido a ella.
- Condicionar acceso a información, permisos o tareas por razones de sexo, género, u orientación sexual. Alineado con estándares de discriminación laboral.
- Simulación de actos sexuales como “broma”. Movimiento pélvico, gestos con manos, sonidos, etc.
- Cualquier otra acción del mismo tipo relacionado con el ámbito de aplicación de este Protocolo.

### 3. Faltas muy graves

La falta es muy grave cuando el hecho denunciado involucre graves daños físicos, morales o psicológicos para la persona que denuncia, y que incluso constituya un delito. Este hecho está siempre relacionado con algún tipo de violencia: física, psicológica de

 <p>Comisión Presidencial <b>Por la Paz y los Derechos Humanos</b></p>	<p>PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</p>	<p>COPADEF-MNP-UG-01- 2026</p>
---	--	------------------------------------

género e intimidación. También puede estar relacionado directamente con actitudes machistas, misóginas o relaciones desiguales de poder.

Algunos ejemplos por considerar:

- El acoso sexista, es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- Extorsión sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo. Son conductas constitutivas de delito y deben ser denunciadas ante las autoridades correspondientes.
- Violación a la intimidad sexual. Incluye grabar, tomar fotos o audios sin autorización.
- Difusión de material íntimo sin consentimiento. Aunque lo haya enviado la persona afectada en otro contexto.
- Intento de agresión sexual. Debe considerarse falta muy grave, aunque no se consuma el delito.
- Obligación o presión para consumir alcohol u otras sustancias. Con el fin de facilitar conductas sexuales.
- Ciberacoso con amenazas sexuales. Incluye amenazas de publicar fotos reales o generadas con inteligencia artificial.
- Acciones que generen terror psicológico. Ejemplo: "Si no aceptas, te voy a destruir en la institución."
- Forzar encuentros en lugares aislados con intención sexual. Constituye violencia de género y abuso de poder.
- Intento o consumación de actos sexuales aprovechando estado de vulnerabilidad. Ejemplo: cuando la persona está bajo efectos de medicamentos, estrés extremo, crisis emocional.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- Encubrir, presionar a la víctima, no reportar hechos, obstaculizar la investigación, no adoptar medidas de protección.
- Cualquier conducta tipificada como delito conforme el Código Penal y la ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.

#### 4. *Encubrimiento, Obstaculización y Falta de Colaboración*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes conductas relacionadas con el proceso de denuncia e investigación de casos de las diferentes manifestaciones de violencia, acoso laboral y acoso sexual:

<p>VERSIÓN ORIGINAL</p>	<p>MARZO 2026</p>	<p>Página 40 de 50</p>
-------------------------	-------------------	------------------------



1. **Omisión de reporte:** La falta de denuncia inmediata por parte de cualquier miembro con funciones de jefatura, dirección o supervisión que tenga conocimiento de una situación de violencia o acoso, contraviniendo su deber de garante y de debida diligencia.
2. **Obstrucción a la investigación:** Cualquier acción u omisión destinada a impedir, retrasar o dificultar el desarrollo de la investigación interna.
3. **Destrucción o alteración de evidencias:** La manipulación, ocultación, destrucción o alteración de pruebas, documentos o cualquier material relevante para el esclarecimiento de los hechos.
4. **Presiones o represalias:** El ejercicio de coerción, intimidación o presión indebida sobre la víctima, las personas testigos o denunciantes para que retiren la denuncia, modifiquen su testimonio o desistan del procedimiento.
5. **Parcialidad o favoritismo:** Cualquier acción que demuestre favoritismo indebido hacia la persona denunciada o que comprometa la imparcialidad y objetividad del proceso.

Estas conductas constituyen una violación muy grave al deber de debida diligencia, comprometen la responsabilidad institucional y **serán sancionadas con la máxima severidad prevista en este protocolo.**

## B. De las sanciones

Frente al incumplimiento y con la finalidad disuasoria de inapropiadas conductas, el Comité propondrá la sanción de todo aquello que contravenga las normas laborales, afecte la dignidad y violación a derechos humanos en espacios laborales.

El Comité en su informe técnico determinará el nivel de gravedad de la falta. Las infracciones que se causen darán lugar a la aplicación de las sanciones indicadas en el presente Protocolo, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, así como del Reglamento de personal de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEH- y el Manual de Normas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos de la COPADEH.

Las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de aplicación obligatoria en el ejercicio de la función pública del personal de la COPADEH que labore **bajo cualquier renglón presupuestario u otra forma de contratación.**

Cuando el hecho denunciado constituya delito, la utilización de este procedimiento no limitará el derecho de la víctima de interponer las acciones que correspondan.



También debe considerarse el “*deber de abstención*” como medida preventiva inmediata. En casos donde la persona investigada debe separarse del proceso o de ciertas funciones: abstenerse de supervisar personal, no participar en evaluaciones de desempeño, no tomar decisiones que afecten a la persona denunciante. No es una sanción disciplinaria, pero sí una medida temporal obligatoria.

Con base en el principio de proporcionalidad, las sanciones se aplicarán según la gravedad de la falta, iniciando desde la suspensión del trabajo, el traslado temporal o definitivo, hasta el despido como medida extrema. En casos donde el incumplimiento del Protocolo derive de un desconocimiento o de una percepción equivocada de la situación, el Comité podrá complementar las llamadas de atención con jornadas de formación y sensibilización fuera del horario laboral, siempre que se considere adecuado para prevenir la reincidencia de las infracciones.

### 1. Falta leve

- Amonestación escrita (Ley del Servicio Civil, artículo 74)
- Carta de compromiso y monitoreo de la Sub-Dirección Ejecutiva y Jefatura de Recursos Humanos
- Reubicación de la persona denunciada
- Proceso de sensibilización.

### 2. Falta grave

- Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de 30 días en año calendario (Ley del Servicio Civil, Artículo 74).
- El Comité resolverá y propondrá por cuanto tiempo será la suspensión, dependiendo del caso.
- Carta de compromiso
- Reubicación de la persona denunciada.
- Proceso de sensibilización hacia la persona denunciada

### 3. Falta muy grave

- Despido justificado (Ley de Servicio Civil, artículo 76).

Denuncia ante autoridad competente del hecho constitutivo de delito.

### 4. Agravantes

Se calificará como condición agravante la falta o vulneración a los principios y normativas establecidas en el presente Protocolo sea cometida por parte de personal que ostente una posición jerárquica, incluyendo, pero sin limitarse a, Directores,

Subdirectores, Jefes de Unidad, Coordinadores y cargos de similar responsabilidad o confianza, será considerada como un agravante.

El quebrantamiento de la confianza depositada y el potencial abuso de poder resultante de tal posición justifican la imposición de las sanciones más severas previstas en el régimen disciplinario interno y en el presente protocolo, las cuales podrán incluir despido justificado, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

### 5. Sanción para denuncias maliciosas o falsas

La COPADEH garantiza y protege el derecho de toda persona a presentar denuncias de buena fe <sup>6</sup>sobre acciones que le afecten de forma negativa en el lugar de trabajo asegurando la confidencialidad y la ausencia de represalias.

Sin embargo, la presentación de denuncias a sabiendas de su falsedad, con intención de afectar a tercera persona, se considerará falta grave.

Si tras una investigación exhaustiva se prueba la mala fe evidente de la persona denunciante mediante evidencia concluyente, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo, si procede, el despido.

## XIV. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO


El Comité llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo.

En base a los informes anuales el Comité podrá sugerir la modificación y/o actualización del Protocolo a fin de mejorar su funcionamiento.

## XV. DIVULGACIÓN

El Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Sanción de las Diferentes Manifestaciones de Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos –COPADEH– quedará bajo resguardo de la Unidad de Planificación.

<sup>6</sup> Se entiende por buena fe la creencia razonable y sincera en la veracidad de los hechos reportados.

 <p>Comisión Presidencial <b>Por la Paz y los Derechos Humanos</b></p>	<p><b>PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b></p>	<p><b>COPADEH-MNP-UG-01- 2026</b></p>
---	---	---

La divulgación adecuada del presente Protocolo constituye un componente esencial para garantizar la protección de los derechos humanos en el entorno de trabajo y asegurar su cumplimiento obligatorio por parte de todo el personal de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos —COPADEH—.

En ese sentido, la institución adoptará las siguientes medidas para asegurar la difusión amplia, accesible, clara y permanente del Protocolo:

### **A. Difusión institucional obligatoria**

La Dirección Ejecutiva emitirá una circular oficial dirigida a todas las Direcciones, Subdirecciones, Jefaturas y Unidades, tanto a nivel central como en las sedes regionales, adjuntando el Protocolo vigente y recordando su cumplimiento obligatorio.

La circular deberá enviarse al correo institucional de todo el personal, independientemente de la modalidad de contratación.

Asimismo, el Protocolo será publicado de forma permanente en: la intranet institucional, la página web de la COPADEH, las carteleras informativas de las sedes central y regionales, espacios comunes de acceso general.

### **B. Incorporación en los procesos de inducción**

El Departamento de Recursos Humanos entregará una copia del Protocolo vigente a toda persona que se incorpore a la institución. Además, deberá realizar una inducción obligatoria sobre: los contenidos del Protocolo, los canales de denuncia, las medidas de protección, las sanciones aplicables.

La persona de nuevo ingreso deberá firmar la constancia de recibido y conformidad, la cual será incorporada a su expediente laboral.

### **C. Mantenimiento de constancias documentales**

El Departamento de Recursos Humanos dejará constancia escrita en el expediente personal de cada trabajadora y trabajador sobre: la recepción del Protocolo, la firma de compromiso, la participación en procesos de capacitación, las actualizaciones anuales del documento.

<p>VERSIÓN ORIGINAL</p>	<p>MARZO 2026</p>	<p>Página 44 de 50</p>
-------------------------	-------------------	------------------------



#### D. Campañas institucionales de sensibilización

La Unidad de Género, en coordinación con la Dirección Ejecutiva, Comunicación Social y Recursos Humanos, desarrollará campañas internas periódicas sobre: prevención del acoso laboral y sexual, igualdad sustantiva, cultura de respeto y no violencia, mecanismos de denuncia.

Estas campañas deberán reforzarse en fechas relevantes tales como: 8 de marzo – Día Internacional de la Mujer, 25 de noviembre – Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género, conmemoraciones nacionales vinculadas a derechos humanos.

Se utilizarán distintos recursos, tales como afiches, videos, infografías, mensajes institucionales y publicaciones digitales internas.

#### E. Información sobre canales de denuncia

En todo material de divulgación deberá incluirse de manera visible el correo electrónico institucional destinado exclusivamente para la recepción de denuncias, así como otros medios oficiales definidos por la institución.

La leyenda institucional recomendada será: *“Si consideras que estás siendo víctima de acoso laboral o acoso sexual, comunícate al canal institucional de denuncias: redsegura@copadeh.gob.gt*

El correo deberá estar administrado únicamente por personal autorizado, contar con mecanismos de seguridad y confidencialidad, poseer autenticación y resguardo de información, actualizarse cuando sea necesario.

#### F. Accesibilidad e inclusión

El Protocolo y sus materiales de divulgación deberán ser accesibles, garantizando: lenguaje claro, formatos digitales accesibles (lectores de pantalla), versiones amigables y resumidas, inclusión de personas con discapacidad, disponibilidad en sedes regionales.

#### G. Actualización y nueva divulgación

Cada vez que el Protocolo sea actualizado, revisado por el Comité, modificado por cambios normativos, la versión vigente deberá volver a divulgarse integralmente siguiendo los mecanismos antes descritos.



## XVI. DOCUMENTOS DE CONSULTA

**Gobierno de México (2018).** Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenccion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf)

**Instituto Nacional de las Mujeres de México (2019).** Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx>

**Organización Internacional del Trabajo (2013).** Acoso Sexual en el trabajo y masculinidad. Centro América y República Dominicana. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/---sro-san-José/documents/publication/wcms\\_210223.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/---sro-san-José/documents/publication/wcms_210223.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo (2013).** El hostigamiento o acoso sexual. Dinero, salud y seguridad en el trabajo. [https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227404/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227404/lang--es/index.htm)

**Organización Internacional del Trabajo (2019).** Convenio Internacional de Trabajo No 190. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

**ONU Mujeres (2018).** Hacia el fin del acoso sexual: La urgencia y necesidad del cambio en la era del #MeToo. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>

**Presidencia de la República,** Oficio Circular Número 004-2024, del 25 de noviembre del 2024. <https://sgp.gob.gt/web/index.php/servicios/lineamientos-presidenciales/440-oficio-circular-03-2024-fe-de-erratas-04-2024>

**Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala (2019).** Guía Orientadora para el Abordaje Integral del Acoso Laboral y Sexual en el ámbito de trabajo. En las instituciones públicas de Guatemala. <https://uip.seprem.gob.gt/resources/2020/Art.%2010%20Num.%2029%20otra%20informacion%202020/Gu%C3%ADa-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ámb.pdf>

**Ministerio Público de Guatemala (2019).** Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público. <https://www.undp.org/es/guatemala/publications/protocolo-para-la-atencion-de-casos-de-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral-del-ministerio-publico>

**Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos.** Reglamento de Personal de la COPADEH, acuerdo interno No. 205-2022 <https://copadeh.gob.gt/reglamento-de-personal/>

**Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos.** Código de Ética de la COPADEH, acuerdo interno No. 085-2022 <https://copadeh.gob.gt/codigo-de-etica-copadeh/>

**Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.** Guía para la Prevención de la Violencia Sexual en Entornos Laborales, con enfoque de derechos humanos. <https://svet.gob.gt/guia-de-prevencion-de-violencia-sexual-en-entornos-laborales/>



## XVII. ANEXOS

### ANEXO 1. Procedimiento de entrevistas para la investigación para el Comité

Preparación de la entrevista. Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista:

- ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
- ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
- ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
- ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?

Definir el lugar adecuado para la entrevista.

- El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo.

Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista.

- A parte de la persona designada por el Comité que investiga y de la persona afectada o acusado, podrá estar presente un familiar o alguna persona de la confianza de la persona que presenta la denuncia.

Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.

Grabar las entrevistas.

- La persona del Comité designada que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono.



## ANEXO 2. Instrumento entrevista de la persona afectada

Preguntas clave de la entrevista con la PERSONA AFECTADA. Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando ahora?
5. ¿En dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las personas testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras personas afectadas?
10. ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
11. ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
13. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
14. ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

### Recomendaciones durante la entrevista para el Comité o la persona designada

1. Hacer lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que:
  - ◇ Le cree.
  - ◇ No le culpa por el supuesto acoso.
  - ◇ Que realmente se le escucha.
  - ◇ No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
  - ◇ Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.
3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntarle si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.



#### Preparar la declaración firmada por la persona afectada

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

#### Personas que podrán ver la declaración

1. Persona a cargo de la Sub-Dirección Ejecutiva y / o Dirección Ejecutiva
2. Integrantes del Comité
3. Parte acusada

#### Firma de la declaración

1. Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias.
2. Si la persona del Comité y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
3. Se procederá archivar la declaración original y entregar una copia a la persona afectada.
4. En caso de que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, estos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.

#### Cierre de la entrevista

1. Agradecimiento a la persona afectada por su tiempo y por haber hablado con la persona del Comité.
2. Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos por seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informada a la víctima del proceso.

### ANEXO 3. Instrumento entrevista parte acusada

La persona denunciada tiene derecho a:

Tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

1. Explicarle el propósito de la entrevista.
2. Explicarle el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en el Protocolo para la prevención, erradicación y sanción de las diversas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo en el lugar de trabajo de la COPADEH.
3. Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
4. Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
5. Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
6. Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejando admitir o negar las acusaciones.
7. Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la dependencia dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de



gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.

8. Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
9. Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
10. Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

#### Preparar la declaración de la parte acusada

1. Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
2. Una vez que tanto la persona del Comité designada como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por la persona denunciada.
3. Se procederá archivar la declaración original y entregar una copia a la persona denunciada.
4. Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, la persona del Comité deberá redactarla con base a las notas que tomó durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó.

#### Preguntas clave de la entrevista con la persona acusada

1. ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
2. ¿Puede explicar lo que sucedió?
3. ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
4. ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de esta persona empleada con respecto a las demás personas?
5. ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de presentar la demanda?