



Comisión Nacional contra la **Corrupción**

ACUERDO INTERNO No.4-2025

Guatemala, 2 de junio de 2025.

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA COMISIÓN NACIONAL CONTRA LA CORRUPCIÓN

CONSIDERANDO

Que por medio del Acuerdo Gubernativo Número 31-2024 de fecha 13 de febrero de 2024, que reformó el Acuerdo Gubernativo Número 28-2020 de fecha 20 de enero de 2020, ambos del Presidente de la República, se creó de forma temporal la Comisión Nacional contra la Corrupción, la cual tiene por objeto apoyar la definición de las prioridades del Organismo Ejecutivo en materia de lucha contra la corrupción y dar seguimiento a la implementación de las políticas, estrategias, lineamientos, planes y acciones de los diferentes Ministerios e Instituciones del Organismo Ejecutivo, para prevenir la corrupción dentro de la administración pública con un enfoque integral, de largo plazo, que coadyuve al fortalecimiento de la institucionalidad y la participación ciudadana.

CONSIDERANDO

Que el artículo 12 del Acuerdo Gubernativo Número 28-2020 del Presidente de la República y sus reformas, refiere que el Director Ejecutivo emitirá las disposiciones internas correspondientes que considere necesarias y pertinentes, dentro de estas, lo relativo al funcionamiento y organización de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción.

CONSIDERANDO

Que por medio del Oficio Circular Número 004-2024 de la Presidencia de la República, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres se estableció la obligación de que todas sus dependencias deben elaborar o actualizar su política o protocolo institucional para la prevención y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral respectivamente.





Comisión Nacional contra la **Corrupción**

POR TANTO

Con base en lo considerado y en los artículos 154 y 182 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 5 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo; 12 del Acuerdo Gubernativo Número 28-2020 del Presidente de la República y sus reformas; y del Oficio Circular Número 004-2024 de la Presidencia de la República.

ACUERDA

Artículo 1. Aprobación. Aprobar el Protocolo Institucional para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción.

Artículo 2. Alcance normativo. Lo dispuesto en el presente Acuerdo Interno es de aplicación y cumplimiento obligatorio para todos los servidores públicos, prestadores de servicios técnicos o profesionales, contratistas y personas vinculadas a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción, en la forma prevista en las disposiciones específicas.

Artículo 3. Revisión. El Protocolo Institucional para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción podrá ser revisado y modificado por otro Acuerdo Interno.

Artículo 4. Vigencia. El presente Acuerdo Interno entra en vigencia inmediatamente.



Julio Enrique Flores Reyes
Director Ejecutivo
Comisión Nacional contra la Corrupción



Comisión Nacional
contra la Corrupción

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

Dirección Ejecutiva de la
Comisión Nacional contra la Corrupción

Junio de 2025.





ÍNDICE

1.	Objeto y ámbito de aplicación.....	5
2.	Marco conceptual.....	5
3.	Concepto de acoso sexual.....	6
4.	Marco normativo.....	7
4.1.	Marco Jurídico Internacional.....	7
4.2.	Marco Jurídico Nacional.....	9
5.	Medidas de prevención.....	11
5.1.	Enlace para la prevención y erradicación del acoso sexual.....	11
5.2.	Normas de respeto.....	12
6.	Garantías y principios procesales para las acciones de atención, sanción y prevención del acoso sexual.....	12
6.1.	Garantías.....	12
6.2.	Principios procesales.....	14
7.	Comité para el Abordaje del Acoso Sexual.....	15
7.1.	Mecanismo de conformación de Comité para el Abordaje del Acoso Sexual.....	16
7.2.	Funciones.....	16
8.	Procedimiento administrativo en caso de denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual.....	17
8.1.	Denuncia Administrativa.....	17
8.2.	Admisión a trámite y audiencia a la persona denunciada.....	17
8.3.	Período de prueba.....	18
8.4.	Informe circunstanciado.....	18
8.5.	Resolución Administrativa.....	18
8.6.	Criterios de valoración de las conductas de acoso sexual.....	19
8.7.	Seguimiento.....	19
9.	Sanciones y otro tipo de medidas administrativas.....	20
10.	Recomendaciones generales ante el acoso y ruta de denuncias administrativas de irregularidades sobre presunto acoso sexual.....	20





Comisión Nacional contra la **Corrupción**

PRESENTACIÓN

En el año 2024 la Presidencia de la República emitió el Oficio Circular Número 004-2024 que contiene los lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres.

El referido instrumento contiene puntos en los que se desarrollan conceptos relacionados, ámbito de aplicación, garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra la mujer en el Organismo Ejecutivo y las fases de actuación a establecer en un protocolo institucional.

Sobre este último punto, el punto sexto del referido Oficio Circular establece que cada dependencia del Organismo Ejecutivo deberá elaborar o actualizar su política o protocolo institucional para la prevención y abordaje del acoso sexual, conforme a los lineamientos contenidos en el referido instrumento.

Habiendo emitido la Secretaría Presidencial de la Mujer la Opinión Técnica DGPPEHM-SEPTEM 013-2025, se aprueba el presente protocolo para su aplicación en la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción con el objetivo de garantizar un entorno seguro y libre de cualquier forma de acoso que vulnere la dignidad de las mujeres que laboran, prestan servicios técnicos o profesionales, visitan o participan en alguna actividad de esta dependencia del Organismo Ejecutivo.





Comisión Nacional contra la Corrupción

RESUMEN EJECUTIVO

El presente protocolo establece las conductas que se consideran como acoso sexual, las medidas para prevenirlo, las formas de denunciarlo, el procedimiento para gestionar la denuncia y los criterios de valoración de las conductas que motiven las denuncias, así como las sanciones aplicables cuando proceda. Asimismo, determina reglas de actuación para la implementación efectiva de las acciones y procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción.

Este instrumento administrativo es aplicable a todos servidores públicos, contratistas por servicios técnicos o profesionales y otras personas vinculadas a la Comisión Nacional contra la Corrupción. Las personas encargadas de velar por el cumplimiento del presente protocolo dentro de la Comisión Nacional contra la Corrupción serán:

- Dirección Ejecutiva
- Subdirección Ejecutiva
- Enlace de género nombrado por la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción ante la Secretaría General de la Presidencia de la República

El documento se divide de la siguiente forma:

- Objeto y ámbito de aplicación
- Marco conceptual
- Marco normativo
- Medidas de prevención
- Concepto de acoso sexual
- Garantías y principios procesales para las acciones de atención, sanción y prevención del acoso sexual
- Comité para el Abordaje del Acoso Sexual
- Procedimiento administrativo en caso de denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual
- Sanciones
- Recomendaciones generales ante el acoso y ruta de denuncias administrativas de irregularidades sobre presunto acoso sexual





Comisión Nacional contra la **Corrupción**

1. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto del presente protocolo es establecer las conductas que se consideran como acoso sexual contra las mujeres que prestan servicios técnicos o profesionales, visitan o participan en alguna actividad de la Comisión Nacional contra la Corrupción. En este instrumento se definen las medidas de prevención, el procedimiento administrativo para el abordaje de casos de presunto acoso sexual y los criterios de valoración de las conductas que motiven las denuncias.

Este protocolo es aplicable a todas y todos los servidores públicos, prestadores de servicios técnicos o profesionales, contratistas y personas vinculadas a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción.

La Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción se compromete con la postura de "*cero tolerancia*" a cualquier vulneración de los derechos humanos de las mujeres, específicamente, la referente al acoso sexual, en virtud que la misma menoscaba su dignidad, integridad e indemnidad.

2. Marco conceptual

Este protocolo es una herramienta esencial para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual hacia las mujeres. Su fin es garantizar espacios seguros, libres de discriminación y violencia, donde todas las personas, especialmente las mujeres, puedan desarrollarse con dignidad y respeto. Reconociendo que el acoso sexual es un problema estructural que afecta no solo a las víctimas, sino también al entorno social y laboral. Por ello, este protocolo establece mecanismos claros para la denuncia, atención y reparación, promoviendo una cultura de igualdad, respeto y no violencia.

El Estado, en cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y de los tratados internacionales de derechos humanos, se compromete a proteger la dignidad humana, el respeto a la vida y la igualdad de todas las personas. Este protocolo refleja ese compromiso, buscando erradicar el acoso sexual y crear espacios seguros donde prevalezcan la justicia y el respeto. Con esta iniciativa, el Estado reafirma su deber de garantizar una vida libre de violencia, promoviendo una sociedad más equitativa e inclusiva para todas y todos.

Características generales del acoso sexual:

- Produce daño físico, psicológico o social en la víctima.
- Puede ocurrir una sola vez o de manera reiterada.
- Genera aislamiento, cambios de comportamiento y actitud en la víctima.
- Puede resultar en un **acoso ambiental**, donde las personas que observan el acoso temen ser víctimas si defienden a la persona acosada.





Comisión Nacional contra la **Corrupción**

Elementos necesarios para identificar el acoso sexual:

1. **Dos partes:** acosador o acosadores y víctima o víctimas.
2. **Comportamientos destinados a causar daño:** actitudes que desacreditan, discriminan, ofenden, humillan, intimidan o ejercen violencia.
3. **Contexto de poder:** puede darse en relaciones desiguales de poder, condicionadas por factores históricos y sociales, y agravadas por posiciones de autoridad.

3. Concepto de acoso sexual

Según los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres contenidos en el Oficio Circular 004-2024 de la Presidencia de la República y la normativa aplicable para efectos de la aplicación e interpretación del presente protocolo se definen los siguientes conceptos:

El **acoso sexual contra las mujeres** es una forma específica de violencia de género que comprende cualquier práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las mujeres o bajo coacción, amenaza, abuso de poder o aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad. El acoso sexual contra las mujeres es una conducta cuyo objetivo es la satisfacción sexual produciendo efectos perjudiciales para ella. Puede manifestarse de manera física, verbal o ambas, de forma directa o indirecta, y de manera sistemática o en una sola ocasión. Este tipo de acoso se ejerce por el hecho de ser mujeres y puede manifestarse de manera física, verbal, psicológica o virtual, con el objetivo de degradar, humillar, controlar o causar sufrimiento a las víctimas.

Para los efectos de la aplicación del presente protocolo se entenderá por **acoso sexual** cualquiera de las siguientes acciones realizadas contra las mujeres:

Acciones físicas no consentidas: tocamientos, mordidas, pellizcos, besos forzados, acorralamientos, roces no deseados o cualquier contacto corporal no deseado.

Comportamientos verbales o no verbales: comentarios sexuales, miradas lascivas, insinuaciones, proposiciones sexuales no solicitadas, exhibicionismo, gestos de connotación sexual, chistes de contenido sexual, piropos, preguntas sobre la vida sexual, utilización de lenguaje sexista, rumores sexuales o clasificaciones de las personas respecto a sus atributos físicos o forma de vestir.

Acoso virtual: envío de mensajes con contenido sexual o material explícito no deseado, comunicación hostigante de naturaleza sexual (llamadas, correos, mensajes) o exhibición de material sexualmente explícito (fotos, calendarios, fondos de pantalla).

Presiones o coerción: solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios, amenazas, chantajes, condicionamiento del acceso o permanencia en el trabajo, pedir citas de forma





Comisión Nacional contra la Corrupción

reiterada, exigencias para permanecer a solas sin justificación o sobornos para la realización de actividades sexuales no deseadas.

Violación de la intimidad: invasión de la privacidad o control sobre la vestimenta o apariencia con connotaciones sexistas.

4. Marco normativo

El presente protocolo se fundamenta en distintos cuerpos normativos vinculados con las medidas de prevención, atención y sanción del acoso sexual.

4.1. Marco Jurídico Internacional

Guatemala tiene compromisos a nivel internacional para garantizar los Derechos Humanos, especialmente en lo que se refiere a la lucha por la igualdad de género. Estos compromisos han sido adquiridos mediante la adopción y ratificación de instrumentos internacionales que atacan la causa y los efectos del acoso sexual. Para el efecto se hace referencia a los siguientes normativos:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por medio del Decreto Ley Número 49-82 de la Presidencia de la República

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. *“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;*





Comisión Nacional contra la Corrupción

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 "Convención de Belém do Pará" aprobada por Decreto Número 69-94 del Congreso de la República de Guatemala

Artículo 1 *"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 (...)"*.

Artículo 7 *"Los Estados Partes 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;*

d. *adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*

e. *tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;*

f. *establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;*

g. *establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y*

h. *adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención".*





Comisión Nacional contra la Corrupción

- Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo – Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, aprobado por el Decreto No. 9-96 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 sexual”.*

- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidad y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985

“(...) 6. 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”.

4.2. Marco Jurídico Nacional

Asimismo, la legislación nacional presenta los siguientes instrumentos jurídicos, los cuales facilitan la prevención del acoso sexual, así como la atención y sanción de los casos que se presenten, de la siguiente manera:

- Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 1. Protección a la Persona. *“El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.”*

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

Artículo 4. Libertad e Igualdad. *“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, 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 las*





Comisión Nacional contra la Corrupción

leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución 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.”*

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 (...).”*

- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala

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.”*

- Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala

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 Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala





Comisión Nacional contra la Corrupción

Artículo 7. Prevención. *“Se entiende por prevención la preparación y la disposición de medios para evitar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, antes de su manifestación, mediante la intervención directa sobre sus causas y los riesgos de incurrir en ellas”.*

Artículo 8. Protección. *“Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente para garantizar a la víctima el acceso a medidas administrativas o judiciales que eviten la continuidad de la amenaza, restricción o violación de sus derechos, así como la restitución y reparación de los mismos. Las autoridades competentes, bajo su propia responsabilidad, deben iniciar de oficio los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar la protección de la víctima”.*

- Oficio Circular Número 004-2024 de la Presidencia de la República, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres

Tercero: Garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra la mujer en el Organismo Ejecutivo: *“Como un deber ético, todas las dependencias, ministerios, secretarías y demás entidades que conforman el Organismo Ejecutivo están obligadas a implementar y observar de forma obligatoria las siguientes garantías para la prevención del acoso sexual contra la mujer: a) Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres (...) b) Confidencialidad (...) c) Protección a la mujer (...) d) Celeridad (...) e) Prohibición de represalias (...) f) Interpretación más favorable (...) g) Prevención de reincidencia (...) h) Política o Protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso sexual (...) i) Capacitación obligatoria”.*

5. Medidas de prevención

La Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción se compromete a implementar medidas de prevención de las conductas de acoso, conforme a las capacidades institucionales, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

5.1. Enlace para la prevención y erradicación del acoso sexual

Para contribuir a la prevención y erradicación del acoso sexual la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción designará un Enlace de Género con la Secretaría General de la Presidencia de la República, quien, por la naturaleza de sus atribuciones, podrá coadyuvar en la ejecución de medidas de prevención y sensibilización dentro de la Comisión Nacional contra la Corrupción, en forma progresiva, conforme a las capacidades institucionales.

Las funciones de la persona Enlace de Género en materia de prevención y erradicación del acoso sexual son las siguientes:

- Diseñar y coordinar campañas, programas de información y actividades de prevención y erradicación del acoso sexual.





Comisión Nacional contra la Corrupción

- Promover acciones continuas de sensibilización para fortalecer relaciones igualitarias entre todas las personas dentro de la Comisión.
- Gestionar, con el apoyo de los distintos órganos internos, la formación de funcionarios, servidores públicos, prestadores de servicios y contratistas sobre las causas, modalidades y consecuencias del acoso.
- Rendir informes periódicos al Director Ejecutivo sobre los avances y resultados de la implementación del presente protocolo.
- Difundir el presente protocolo institucional.
- Otras funciones relacionadas con la materia asignadas por el Director Ejecutivo.

5.2. Normas de respeto

Se implementarán normas de respeto básicas para la convivencia, las cuales deberán ser aplicadas por los funcionarios y servidores públicos, prestadores de servicios técnicos o profesionales, contratistas y los visitantes de la Comisión Nacional contra la Corrupción entre las cuales se encuentran, pero no se limitan a las siguientes:

- Mantener en todo momento actitudes de respeto y cordialidad.
- No decir groserías en voz alta, ni expresar impulsos violentos.
- No enviar mensajes, correos, notas u otras comunicaciones con contenido sexista.
- No realizar insinuaciones de índole sexual.
- Respetar la privacidad de los compañeros de trabajo o contratistas de la Comisión.
- En ningún caso pueden imponerse apodosos peyorativos o diminutivos. Se procurará llamar a todas las personas por su nombre, cuando así lo determine la confianza.

6. Garantías y principios procesales para las acciones de atención, sanción y prevención del acoso sexual

6.1. Garantías

- **Tolerancia cero al acoso:** Esta garantía busca promover una cultura de prevención y derecho a la denuncia ante todo tipo de vulneración, en específico, contra el acoso sexual. Por ningún motivo se tolerará esta manifestación de violencia.
- **Capacitación obligatoria:** El Enlace de Género en coordinación con el Encargado de Asuntos de Probidad, ambos de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción, deberán organizar de manera continua programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento, y otras acciones de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual como una forma de manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público con un enfoque de derechos humanos. Las referidas acciones deberán ser dirigidas a todo el personal, contratistas por servicios técnicos y profesionales, y personas





Comisión Nacional contra la **Corrupción**

vinculadas a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción con el fin de prevenir y erradicar estas conductas.

- **Prevención de reincidencia:** La Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción implementará medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público, asegurando que los casos sean tratados con la máxima seriedad y celeridad. Se contemplarán medidas directamente vinculadas a la prevención de reincidencia de cualquier persona involucrada en la perpetración de acoso sexual, definiendo que dichas medidas o acciones sean a mediano y largo plazo, las cuales deberán dar muestra del compromiso institucional con la cero tolerancia al acoso sexual.
- **Protección a la mujer:** La Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra Corrupción en todo momento y bajo cualquier circunstancia, tomará las medidas para garantizar el resguardo y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o se encuentren en riesgo de serlo, asegurando la integridad física, emocional y laboral, indemnidad y dignidad, evitando la revictimización y protegiendo su intimidad, honra, libertad y seguridad desde el momento en que se presenta la denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual o cuando se tenga conocimiento del caso. Esta dependencia facilitará que la víctima pueda continuar su labor en un ambiente seguro, sin discriminación ni represalias, brindándoles el apoyo necesario para restaurar su confianza y bienestar.
- **Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres:** Toda acción relacionada con el acoso sexual como una manifestación de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo, deberá abordarse desde un marco de respeto de los derechos humanos conforme con los estándares internacionales, a efecto de prevenir el acoso sexual, evitar la escalada de dicho flagelo y minimizar los efectos en la vida de las víctimas.
- **Prohibición de represalias:** Es prohibido que las autoridades de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción realicen alguna acción negativa o en detrimento contra quienes denuncien actos de acoso sexual, participen como testigos, o colaboren en cualquier fase del proceso; si razonablemente se puede presumir que la represalia deriva de su rol en el procedimiento. Esta garantía busca asegurar a las personas referidas para que no sufran medidas que menoscaben su situación laboral, tales como despidos, reubicaciones o traslados injustificados, cambios en las condiciones laborales, disminución de responsabilidades, evaluaciones negativas o cualquier otra forma de trato discriminatorio o intimidatorio, como consecuencia de su participación en el proceso. Así como medidas que menoscaben la situación laboral, emocional o física antes, durante o posterior al proceso.





Comisión Nacional contra la Corrupción

En caso de identificarse actos de represalia, se deberán adoptar de inmediato medidas correctivas, y quienes incurran en dichas acciones serán sancionados de conformidad con la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse.

Para que una persona se pueda amparar en esta garantía debe probar razonablemente que la medida tomada se deriva de su participación en el procedimiento. La existencia de esta garantía bajo ninguna circunstancia debe interpretarse como un estatus de inamovilidad laboral o inmunidad frente a decisiones administrativas que se relacionen con otro ámbito del desempeño laboral o con las necesidades del servicio plenamente justificadas.

6.2. Principios procesales

En los procedimientos administrativos iniciados por denuncias sobre presunto acoso sexual se deberán aplicar los siguientes principios:

- **Celeridad y debida diligencia:** En los procedimientos instruidos por denuncias administrativas de presunto acoso sexual se deberá actuar con rapidez y sin ningún tipo de retardo, en la tramitación de los procesos de acoso sexual contra las mujeres, de conformidad con los plazos establecidos en el presente protocolo. La persona Encargada de Asuntos de Probidad y las personas integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual deberán actuar con la máxima prontitud y diligencia, evitando retrasos injustificados que puedan generar mayores perjuicios a las víctimas.
- **Imparcialidad:** Las personas integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual, la máxima autoridad y todas las personas que participen en un procedimiento administrativo derivado de una denuncia de presunto acoso sexual deberán realizar sus acciones o decisiones con objetividad, sin sesgos, ni favoritismos.
- **Interpretación más favorable:** En todos los casos relacionados con el acoso sexual contra las mujeres dentro de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción, las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de las mujeres afectadas. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se deberá optar siempre por aquella que otorgue mayor amparo a la mujer víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad

Esta interpretación deberá respetar los principios de igualdad y no discriminación, y alinearse con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, disposiciones constitucionales y legales que promueven la protección de las mujeres





Comisión Nacional contra la **Corrupción**

contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

- **Legalidad:** Todas las personas que intervengan en procedimientos administrativos derivados de una denuncia de presunto acoso sexual deberán ajustar sus acciones a los preceptos de la Constitución Política de la República, a los convenios y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados por el Estado de Guatemala y a las leyes ordinarias del país.
- **No Discriminación:** El presente protocolo deberá ser observado y aplicado por todos los servidores públicos, prestadores de servicios técnicos o profesionales, y personas vinculadas a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción, sin hacer distinción alguna, especialmente por posición jerárquica, identidad étnica, religión, opiniones políticas, nacionalidad, apariencia o estado de salud físico o psíquico, situación familiar, o de cualquier otra índole.
- **Obligación de guardar discreción:** En todos los procesos derivados de denuncias de acoso sexual las personas que participen están obligadas a guardar la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Asimismo, deberán asegurarse de que la información proporcionada durante el proceso sea manejada con cautela, evitando su divulgación innecesaria o indebida. Esta obligación mantendrá durante todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior. Esta obligación se establece sin perjuicio del derecho que le asiste al presunto acosador de acceder a las actuaciones del procedimiento para el ejercicio de su derecho de defensa.
- **Orientación a la víctima:** El Comité para el Abordaje del Acoso Sexual deberá procurar hacer saber sus derechos a la víctima, quien tiene a su vez tiene el derecho recibir información completa y detallada del proceso, sus tiempos de resolución y las implicaciones que pueden tener sus decisiones.
- **Respeto al derecho de defensa y al debido proceso:** En la aplicación del presente protocolo se deben respetar el derecho de defensa y el principio del debido proceso conforme a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

7. Comité para el Abordaje del Acoso Sexual

Se crea el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual para brindar atención y seguimiento a los casos de acoso sexual que se presenten en la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra





Comisión Nacional contra la Corrupción

la Corrupción, con la finalidad de conocer sobre las denuncias administrativas de irregularidades relacionadas con presunto acoso sexual y una vez concluido el procedimiento administrativo respectivo, trasladar un informe circunstanciado al Director Ejecutivo de la Comisión Nacional contra la Corrupción.

7.1. Mecanismo de conformación de Comité para el Abordaje del Acoso Sexual

El Comité para el Abordaje del Acoso Sexual estará conformado por tres integrantes titulares en la forma siguiente:

- La persona designada como el enlace de género de la Comisión Nacional Contra la Corrupción, quien lo preside.
- La persona Encargada de Asuntos de Probidad de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción;
- Una persona designada que forme parte de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Dentro del plazo de un mes, a partir de la entrada en vigencia del presente instrumento, el Director Ejecutivo de la Comisión Nacional contra la Corrupción designará a los integrantes titulares y sus respectivos suplentes, procurando que los integrantes suplentes reúnan cualidades similares a los titulares. En caso de impedimento o excusa justificada para no conocer un caso específico, el respectivo integrante suplente pasará a integrar el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual.

7.2. Funciones

1. Conocer solicitudes y notificar de conformidad con la ley, y en respeto al derecho de defensa y debido proceso, a cada una de las personas involucradas, del proceso de conocimiento de los hechos, posterior a la denuncia.
2. Realizar el análisis administrativo de cada caso en particular y proponer el curso de acción más apropiado de abordaje para resguardar la integridad, indemnidad y dignidad de las mujeres involucradas.
3. Sesionar y deliberar para emitir resoluciones administrativas apegadas a la normativa aplicable en el marco de procedimientos derivados de una denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual.
4. Realizar cualquier tipo de gestión en el marco de la averiguación administrativa correspondiente, dentro del ámbito de su competencia, tales como entrevistas, solicitud de información, análisis de documentos y material audiovisual, entre otros.
5. Realizar informes circunstanciados para presentar al Director Ejecutivo de la Comisión Nacional contra la Corrupción.





Comisión Nacional contra la Corrupción

6. Llevar un registro cronológico y ordenado sobre las denuncias administrativas de irregularidades sobre presunto acoso sexual presentadas en la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción, así como de aquellos procesos que resulten en sanciones.
7. Conformar el expediente administrativo de cada denuncia que contenga la información proporcionada por la denunciante y constancia de lo actuado en todo momento.
8. Brindar de manera inmediata cuando les sea requerido información sobre el acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito público y orientar sobre opciones de acompañamiento integral conforme fuera pertinente.
9. Otras funciones que por su naturaleza deban realizar para el cumplimiento de su finalidad.

8. Procedimiento administrativo en caso de denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual

8.1. Denuncia Administrativa

Cualquier persona que tenga conocimiento, o se sienta afectada directa o indirectamente por acoso sexual podrá presentar su denuncia por medio de los canales internos para denuncia administrativa de irregularidades, acompañando los medios de prueba que considere oportunos. Las denuncias serán recibidas por el Encargado de Asuntos de Probidad de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción, quien también podrá recibir indicios de posibles casos de acoso con el fin de prevenir su ocurrencia.

En caso de que la persona Encargada de Asuntos de Probidad sea señalada como presunta persona acosadora, la denuncia deberá dirigirse directamente a cualquiera de las otras dos personas integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual, la cual asumirá el procedimiento conforme al presente protocolo.

Si alguna de las personas integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual tuviese algún impedimento que imposibilite su objetividad para conocer el procedimiento administrativo en caso de denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual se podrán utilizar los mecanismos de excusa o de recusación, cuando fuere procedente. Las solicitudes de excusa o de recusación deberán ser resueltas por el resto de integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual dentro del plazo de dos días hábiles, y en caso favorable, el suplente correspondiente entrará a conocer inmediatamente.

8.2. Admisión a trámite y audiencia a la persona denunciada

El Encargado de Asuntos de Probidad deberá dar trámite inmediato a la denuncia, conforme al principio de celeridad. La persona Encargada de Asuntos de Probidad convocará a las personas integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual para dar a conocer la denuncia y





Comisión Nacional contra la Corrupción

suscribir la resolución administrativa correspondiente, la cual será notificada dentro de un plazo de dos días hábiles, concediendo audiencia a la persona denunciada por un plazo de tres días hábiles, la cual deberá ser evacuada por escrito y adjuntando los medios de descargo que estime pertinentes.

La única razón por la que el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual no admitirá a trámite una denuncia será cuando existan indicios de la posible comisión de un delito, en cuyo caso se abstendrán de conocer y deberán informar de inmediato a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción para que tome las acciones legales pertinentes de forma inmediata.

8.3. Período de prueba

Una vez evacuada la audiencia concedida a la persona denunciada, el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual abrirá prueba por el plazo común de cinco días hábiles, pudiendo prorrogarse por una única vez, por un periodo igual. Durante ese plazo, el Comité diligenciará los medios de prueba propuestos por las partes y los que considere oportunos.

8.4. Informe circunstanciado

Vencido el periodo de prueba, el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual tendrá el plazo de diez días hábiles, para rendir informe circunstanciado que deberá contener conclusiones y recomendaciones para ser presentado al Director Ejecutivo de la Comisión. Si esta autoridad o el Subdirector Ejecutivo resultasen ser el presunto acosador, el Comité deberá remitir el informe circunstanciado al Secretario General de la Presidencia de la República para lo que corresponda.

8.5. Resolución Administrativa

Con base en el informe circunstanciado, el Director Ejecutivo de la Comisión Nacional contra la Corrupción debe emitir una resolución administrativa dentro del plazo de diez días hábiles posteriores a la recepción del informe y notificar a las partes.

Si la situación lo ameritara, en la resolución el Director puede recomendar al Secretario General de la Presidencia de la República, que como autoridad nominadora se agote el procedimiento para la imposición de una sanción determinada de conformidad con la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala y su reglamento, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República; si se tratase de un servidor público; o podrá recomendar la rescisión del contrato correspondiente, si la persona denunciada fuese prestador de servicios técnicos o profesionales.



8.6. Criterios de valoración de las conductas de acoso sexual

Para valorar la gravedad de las conductas de acoso sexual, el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual deberá considerar los siguientes criterios: **frecuencia, reincidencia, contexto, consecuencias, daño causado y afectación a una o varias personas**. Estos elementos permiten evaluar el impacto del acoso y determinar el nivel de gravedad. A partir de estos criterios, los niveles de gravedad del acoso sexual se clasifican de la siguiente manera:

Nivel	Definición
Leve	Se corresponde con conductas que, aunque no impliquen contacto físico ni coerción directa, generan un ambiente incómodo, hostil o humillante para la persona acosada. Estas conductas, aunque aparentemente menores, pueden tener un impacto acumulativo y contribuir a un ambiente hostil y degradante.
Grave	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción más directa y explícita, con un alto contenido sexual o discriminatorio, y que pueden incluir contacto físico no consentido. Estas conductas implican un mayor nivel de invasión y coerción, generando un impacto significativo en la víctima.
Muy Grave	Se corresponde con situaciones en las que se producen conductas de extrema gravedad, que implican coerción, o abuso de poder. Estas conductas representan un abuso extremo de poder y una violación grave de los derechos de la víctima, con consecuencias profundas en su bienestar, emocional y laboral.

Además de tomar en cuenta los anteriores criterios orientadores, el Comité para el Abordaje del Acoso Sexual bajo un criterio de interseccionalidad, analizará la incidencia de situaciones particulares de las mujeres que pertenecen a grupos históricamente discriminados por razón de su raza, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros.

8.7. Seguimiento

El seguimiento posterior a la aplicación de una sanción derivada del presente protocolo es fundamental para garantizar un ambiente laboral seguro y prevenir futuros incidentes. Una vez que se sancione a alguien por el procedimiento contenido en el presente instrumento se deben implementar medidas de monitoreo para evaluar el clima laboral, asegurando que no persistan conductas hostiles o de represalia, así como vigilar el estricto cumplimiento de las sanciones impuestas.

La Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción debe procurar la mejora continua de sus protocolos y procedimientos, incorporando las lecciones aprendidas de cada



Comisión Nacional contra la **Corrupción**

caso y manteniendo un registro que permita identificar las tendencias y áreas de oportunidad. Este enfoque integral no solo busca sancionar las conductas inapropiadas, sino también transformar la cultura institucional, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, seguro y libre de acoso sexual.

9. Sanciones y otro tipo de medidas administrativas

Las sanciones que imponga la autoridad nominadora por recomendación de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional contra la Corrupción serán con base en la legislación aplicable. Es importante tomar en cuenta que el personal de la Secretaría General de la Presidencia de la República se encuentra dentro de la categoría de servicio exento de conformidad con el 32, inciso 13, de la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Asimismo, la Dirección Ejecutiva podrá cambiar de espacio al denunciado como medida preventiva mientras dura el procedimiento administrativo y otras aquellas que considere pertinentes de conformidad con la normativa legal vigente.

Contra las resoluciones emitidas dentro del procedimiento administrativo en caso de denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual serán aplicables los recursos administrativos que correspondan de conformidad con la ley.

10. Recomendaciones generales ante el acoso y ruta de denuncias administrativas de irregularidades sobre presunto acoso sexual

- Estar alerta a patrones de comportamiento que lleguen a incomodar los límites del espacio personal y profesional.
- Si fuese el caso, guardar todos los medios de prueba y/o verificación.
- Expresar de manera verbal la incomodidad ante los diversos acontecimientos o comportamientos que afectan o vulneran la seguridad y tranquilidad.
- Informar al Enlace de Género cualquier caso concerniente a este protocolo.
- Revisar el presente protocolo cuando sea necesario para identificar áreas de mejora

En cuanto a la atención victimológica, en virtud de las secuelas emocionales y psicológicas relacionadas con el acoso sexual, puede ser las personas afectadas necesiten atención psicológica después de presentar la denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual, razón por la cual, los integrantes del Comité para el Abordaje del Acoso Sexual podrán recomendar a las personas que acudan a alguna institución que preste servicios de atención psicológica.





Comisión Nacional **contra la Corrupción**

Ante situaciones adversas, las personas tienen el derecho a buscar apoyo, asesoría y denunciar.

- Fuera de la Comisión, las instituciones que apoyan o asesoran a las personas que sufren de acoso:
 - Procuraduría de los Derechos Humanos
 - Defensoría de la Mujer Indígena
 - Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo.
 - Organizaciones que brinden apoyo a mujeres víctimas.





Comisión Nacional **contra la Corrupción**

Referencias bibliográficas

- a) Comisión Interamericana de Mujeres. (2015). Manual de Transferencia Metodológica a los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. Washington: Organización de los Estados Americanos.
- b) Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). Glosario de género. México: INMUJERES.
- c) Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019). Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Guatemala: SEPREM.
- d) Secretaría General de la Presidencia de la República. (s.f.). Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Secretaría General de la Presidencia de la República.
- e) Ministerio de Igualdad de España. (2021). Acoso Sexual y Acoso por Razones de Sexo en el Ámbito Laboral en España. España.



Procedimiento administrativo en caso de denuncia administrativa de irregularidades sobre presunto acoso sexual

