



PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO DE TRABAJO Y SU RUTA DE ATENCIÓN

MINISTERIO DE AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES DE GUATEMALA

**PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE
DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL
EN EL ÁMBITO DE TRABAJO
Y SU RUTA DE ATENCIÓN**

**MINISTERIO DE AMBIENTE Y RECURSOS
NATURALES DE GUATEMALA**



PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO DE TRABAJO Y SU RUTA DE ATENCIÓN

MINISTERIO DE AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES DE GUATEMALA

Tabla de Contenido

Siglas y acrónimos	4
I. Presentación	5
II. Introducción	6
III. Marco legal	7
IV. Marco conceptual	10
V. Tipos de acoso	11
VI. Cultura de prevención y sensibilización	16
VII. Prohibición, sanciones y represalias	21
VIII. Principios rectores	23
IX. Objetivo general y objetivos específicos	24
X. Comité para la atención de casos de acoso laboral y/o sexual	25
a. Integrantes	25
b. Funciones del comité	26
XI. Modelo de atención	27
a. Denuncia	30
XII. Procedimiento de atención de casos y su ruta de implementación	33
XIII. Anexos	35
XIV. Bibliografía	44

Siglas y acrónimos

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CDBDP	Convención de Belém Do Pará
CONAPREVI	Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres
COMITÉ CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
CT	Código de Trabajo
DAJ	Dirección de Asesoría Jurídica
DGP	Departamento de Gestión de Personal
DRRHH	Dirección de Recursos Humanos
MARN	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará
MP	Ministerio Público
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEO	Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
PPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
PLANNOVI	Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres 2020-2029
SP	Servidor Público

I. Presentación

Para el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales -MARN-, su recurso humano representa una importancia para el trabajo que se lleva a cabo en la protección, conservación y mejoramiento del medio ambiente y los recursos naturales.

Mucho se habla de las situaciones laborales, pero poco se asocia a la necesidad de vincular esas condiciones laborales a una mejora de los ambientes de trabajo. Al hacer referencia a condiciones laborales inmediatamente son identificables derechos laborales como el derecho al salario, el trabajo, la salud, entre otros; pero existen otros derechos igualmente fundamentales, tal es el caso del derecho a ambientes laborales libre de violencia y acoso.

En mucho de los casos, culturalmente se justifican las asimetrías de poder y las relaciones desiguales no se asumen como tal, principalmente en el trabajo y a pesar de ser un riesgo inminente a los derechos laborales, se resta importancia, esto se debe al proceso de naturalización de conductas que en determinado momento pueden ser ofensivas y discriminatorias en el trabajo, pero no se asumen como tal por las cargas culturales.

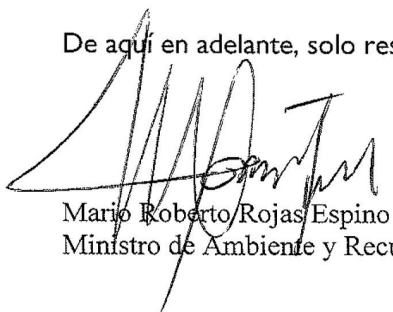
En el marco de los tratados y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos que el Estado ha ratificado, el acoso en cualquiera de sus manifestaciones constituye una amenaza para la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Estas prácticas son inaceptables e incompatibles con el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia.

Hoy estamos marcando una Historia en el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales; y es mi responsabilidad como Ministro promover un entorno de tolerancia cero frente al acoso laboral y/o sexual en el ámbito de trabajo dentro del MARN.

Nos comprometemos a facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas nocivas, y se aprueba El **“Protocolo para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual, en el ámbito de trabajo dentro del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales y su Ruta de Atención”**

Este protocolo busca ser una herramienta eficaz a nivel administrativo para atender, prevenir y erradicar posibles casos de acoso laboral y/o sexual.

De aquí en adelante, solo resta implementar el Protocolo, y este es mi compromiso.



Mario Roberto Rojas Espino
Ministro de Ambiente y Recursos Naturales

II. Introducción

Cuando hablamos de acoso, este puede suceder en distintos ámbitos, incluso en el interior de las relaciones laborales y, por tanto, generar implicaciones para las personas involucradas, en especial las persona afectadas, por ello ha sido un tema de preocupación para la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, quién ha señalado que “El acoso sexual tiene impactos importantes en las condiciones de trabajo, en virtud de la afectación que la persona vive en forma directa, (...) Está relacionado con una serie de normas sociales y de conductas profundamente enraizadas en los imaginarios colectivos de hombres y mujeres. Tiene que ver con aspectos que legitiman ciertas conductas dentro de un marco donde el poder de dominación sale a relucir” (OIT, 2013)

En cuanto al acoso y sus manifestaciones, la Organización Internacional de Trabajo considera que las disposiciones del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación núm. 111 que lo acompaña son un importante instrumento para combatir el acoso laboral en el trabajo. Sobre el acoso sexual, este afecta a un número importante de trabajadores en todos los países del mundo y ocurre en diferentes ambientes laborales, sin embargo, afirma la OIT, que es sobre las mujeres que recae el mayor porcentaje de casos. Las investigaciones sobre acoso sexual en el lugar de trabajo están en sus comienzos, pero los estudios iniciales indican que el problema está muy difundido, especialmente porque más mujeres se incorporan a la fuerza laboral. Es por ello que se considera que el acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género.

Por otro lado, la Recomendación General número 19 de la CEDAW establece, que este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad y 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 se crea un medio de trabajo hostil. En ciertos espacios existe una organización jerárquica en donde se pueden reproducir y acentuar las relaciones de poder, incluyendo también la violencia contra la mujer, tales como el lugar de trabajo, las escuelas, o los centros de salud, entre otros.

En el marco de la Agenda 2030 y el compromiso del Estado de Guatemala por erradicar la Violencia contra las mujer y pleno reconocimiento a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de ambiente y recursos naturales se ha propuesto elaborar el presente Protocolo para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual, en el ámbito de trabajo, y su ruta de atención, el esfuerzo realizado representa una oportunidad y un avance a nivel administrativo para contribuir a erradicar el acoso, así como lo recomienda la OIT y CEDAW.

II. Marco legal

La Constitución Política de la República de Guatemala en sus primeros artículos establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia, y su fin supremo es la realización del bien común; garantizando a los habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral y la seguridad de la persona. 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.

El régimen laboral del país se organiza conforme al principio de justicia social, considerando los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, además de proteger a la mujer trabajadora y las condiciones en que presta sus servicios. Estos derechos laborales gozan de protección constitucional y son irrenunciables. Todos los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez. (Constitución Política de la República, 1985: art.101,102, 106, 107, 112 y 113; Código de Trabajo Art. 1,2,3,4, Código Penal Art. 173).

Sobre los derechos de la mujer indígena, el Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas (1995) reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación. Por consiguiente, el Gobierno se compromete a promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito y como agravante la definición de la sanción de los delitos sexuales cometidos contra una mujer indígena. (Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, 1995)

En materia de derechos humanos, la constitución establece en sus artículos 44 y 46 que los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. El alcance del Bloque de Constitucionalidad determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que la componen son también parámetro para ejercer el control constitucional del derecho interno.

El Plan Nacional de Desarrollo K'atun, nuestra Guatemala 2032 plantea en la Meta uno para el 2032, que la sociedad guatemalteca se desenvuelva en un contexto óptimo de seguridad y justicia, para ello, se contemplan las prioridades de seguridad y justicia con equidad, pertinencia de pueblos maya, xinka, garífuna, social, sexual y etaria. (K'atun: Meta 1)

La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, contempla la necesidad de compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres, entiéndase, programa, subprograma, proyectos y actividades y proponer reformas legales de índole penal, administrativo, laboral, educativo y otras, para la prevención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas. (PNPDIM y PEO: E6).

El Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2020-2029, regula el fortalecimiento de las instancias vinculadas por mandato a la violencia contra las mujeres, para ello propone el fortalecimiento legal, técnico, administrativo y financiero de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres CONAPREVI. (PLANOVI).

La Política de Género del MARN se orienta a implementar e institucionalizar acciones diferenciadas dirigidas a mujeres y hombres, brindando acceso a la conservación, protección, resguardo y uso de los bienes y servicios naturales. El propósito de la Política es ser el marco de referencia para la institucionalización del enfoque de género en las funciones sustantivas del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales. (MARN: 5.1y 5.2) Observando sus propios principios de Equidad de Género, Multiculturalismo, Complementariedad Tz'aqat (Kaqchikel), Armonización y Equidad social, entre otros.

IV. Marco conceptual

El acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo comprende las relaciones interpersonales de carácter laboral ocurridas en el trabajo, como resultado, vínculo o por relación de éste, indistintamente de la forma de contratación, renglón presupuestario o tipo de contrato, dentro de las cuales se cometa acoso laboral y sexual por parte de los trabajadores/as, servidores/as, funcionarios públicos de todas las jerarquías administrativas del MARN y dependencias.

Las practicas de acoso laboral y/o sexual responden a relaciones de poder entre las personas que trabajan en una institución, que puede ser ejercido por personas en función de los puestos que ocupan **jerárquicamente en forma vertical**, (ascendente y descendente) así como entre compañeras y compañeros en **sentido horizontal**.

IV. Tipos de acoso

¿De quién puede provenir el acoso laboral y/o sexual?

El acoso puede provenir de hombres y mujeres o viceversa. Así también, de personas del mismo sexo. (OIT: Hoja informativa 4)

La Guía de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) establece que es necesario entender los conceptos orientadores sobre el acoso sexual y acoso laboral, los cuales en su conjunto, brindan elementos de formación para identificar la problemática es su más amplia comprensión.

Acoso sexual en el ámbito de trabajo

Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada, y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Se puede realizar una sola vez o de forma repetida, entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

El acoso sexual puede presentarse como:

Chantaj	Cuando se condiciona a la persona afectada con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
Ambiente laboral hostil	En el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la persona afectada.

Manifestaciones de acoso sexual (SEPREM, 2019)

- Tocamientos o contactos físicos innecesarios: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.
- Chantaj 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 éstas están relacionadas, 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.

De tipo 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 vinculándolo a una promoción o ascenso laboral.
- Difundir rumores sexuales, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y la orientación sexual de una persona.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.

De tipo no-verbal

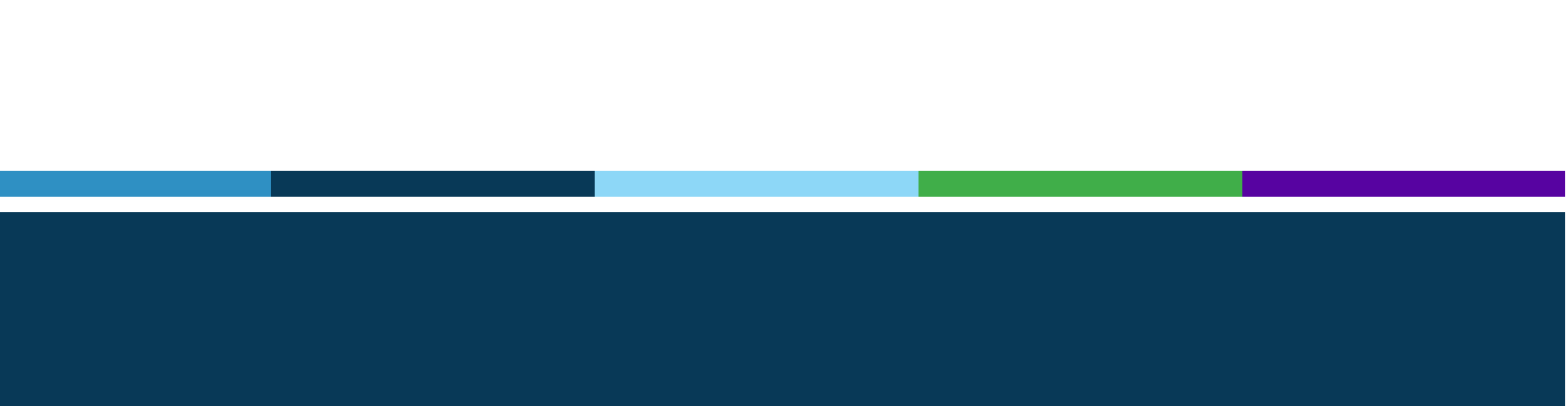
- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material sexualmente explícito, en el equipo de cómputo.
- Observaciones sugerentes a cualquier parte del cuerpo de la persona.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios.
- Peticiones expresas de actos 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 e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.
- Ambiente laboral hostil hacia un determinado sexo.

Acoso laboral

Es toda acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida y/o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una persona afectada, la humilla, ofende o amedrenta. (OIT, 2000)

El acoso laboral puede presentarse como:

Acoso vertical ascendente	Un trabajador de nivel jerárquico superior es persona afectada de ataques por parte de uno o varios de sus subordinados. (González, 2006)
Acoso vertical descendente o "bossing"	Un trabajador de nivel jerárquico inferior es persona afectada de ataques por parte de uno o varios trabajadores de cargo superior en la jerarquía de la organización. (González, 2006)
Acoso laboral horizontal	Un trabajador es persona afectada de ataques por parte de uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico.



Manifestaciones de acoso laboral (SEPREM, 2019)

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad. (2003).

VI. Cultura de prevención y sensibilización

Las acciones de prevención de acoso laboral y/o sexual son necesarias e impostergables. Entre las acciones de prevención que el MARN puede implementar, se consideran las siguientes:

Acciones institucionales de prevención

- Se brindará a través de procesos metodológicos participativos acciones continuas de prevención y sensibilización del acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo para favorecer las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres; información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del acoso laboral y/o sexual.
- Realizar procesos de formación y sensibilización tendientes a modificar conductas, estereotipos de género, para todo el personal del MARN en forma presencial y/o virtual.
- Realizar campañas y mensajes de sensibilización permanentes a lo interno y externo del Ministerio, en la página web institucional, redes y medios sociales institucionales para prevenir y erradicar el acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo.
- Socializar permanentemente el Protocolo y su ruta administrativa de abordaje de casos de acoso laboral y/o sexual.
- Transversalizar género y el trato igualitario entre hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos del MARN.
- Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- Implementar y homologar cambios a lo interno de la institución en códigos de conducta, reglamentos y manuales de procedimiento operativos, condiciones generales de trabajo, entre otros.
- Hacer diagnósticos de clima laboral a lo interno del MARN y sus dependencias y hacer recomendaciones institucionales con respecto a la problemática de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- En el marco del presente Protocolo, promover políticas laborales armonizadas para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en el ámbito del trabajo en las diferentes dependencias con asistencia técnica de la Unidad de Género y el departamento de Gestión de Personal de la Dirección de Recursos Humanos.
- Realizar campañas y actividades de prevención y erradicación del acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo del MARN.

¿Existen mitos en torno al acoso?

Sí, principalmente alrededor del acoso sexual existen mitos que buscan justificar y naturalizar el mismo; y responsabilizar a las personas afectadas, a partir de ciertos mitos aceptados y/o validados como verdades absolutas, las cuales resultan siendo falsas.

A continuación, y tomando como base literatura de la OIT, se explican los siguientes mitos, los cuales deben conocerse y explicarse; para cambiar del imaginario social la justificación de acoso.

Mitos que justifican el acoso sexual

Mito	Explicación
Las mujeres provocan por su forma de vestir o comportarse; algunas lo hacen a propósito para seducir a los hombres	La única persona responsable del acto de acoso es quien lo realiza; nunca, quien lo recibe. Nadie desea sentirse intimidado. No importa el atuendo que utilice una persona. No es motivo o excusa para que la otra traspase sus límites. El atuendo de una persona no es una invitación implícita o explícita a traspasar el espacio privado y personal de una persona.
La persona afectada puede detener el acoso sexual en el trabajo, si lo desea	El acoso sexual en el trabajo implica una relación desigual -muchas veces, mediada por una jerarquía-, donde la intimidación tiene un papel importante. La persona acosada puede responder con resistencia, pero también con un bloqueo producido por el miedo a las represalias.
Las mujeres que no provocan y de manera clara rechazan las propuestas sexuales, no son personas afectadas del acoso sexual en el ámbito del trabajo	El instinto de conquista es un aspecto psicosocial de los hombres. Conquistar algo significa someter o arrebatar algo que pertenece a otra persona. Cuando una mujer dice que no o se muestra indiferente, crea excitación y se convierte en un codiciado premio. Los hombres interpretan esto como una invitación a conquistarla; y justifican su conducta por su necesidad de conquista.
El acoso sexual no ocurre con frecuencia: son casos aislados de personas descontroladas por sus deseos sexuales, por sus hormonas; especialmente, los hombres por ser hombres	El acoso sexual en el trabajo es tradicionalmente el riesgo laboral más común en todas las sociedades, debido al mito social de que los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales y, por ello, las mujeres son las responsables de poner los límites. El acoso sexual laboral es una conducta socialmente aprendida. Se basa en la creencia tradicional completamente machista de considerar y aceptar socialmente al hombre como un animal sin capacidad para controlar sus apetitos sexuales y con necesidades sexuales muy superiores a las de la mujer.

Mito	Explicación
La mayoría de los casos de acoso se deben a piropos inofensivos. Ante un despido o una mala evaluación, una persona empleada los utiliza como venganza	Nadie tiene el derecho de pasar por encima de los límites de otra persona sin su consentimiento, aunque la intención sea halagarle con piropos. Además, se hacen muy pocas acusaciones en falso por las posibles consecuencias como: no tener credibilidad, exponerse a la difamación, al ridículo, a perder derechos y a perder oportunidades.
Solo los hombres hostigan sexualmente	Aunque la mayoría de los casos provienen de los hombres hacia las mujeres, el acoso sexual y/o laboral se da también de una mujer en posición de poder hacia un empleado y entre hombres y mujeres.

¿Es posible que el acoso laboral y/o sexual tenga consecuencias?

Sí, por que el acoso deja huella a través de las diferentes conductas entre las personas afectadas. (Olmedo y González; 2006)

A continuación, se describen los síntomas clínicos que el acoso produce en la persona afectada, entre los cuales se distingue diferentes fases o estadios. (Olmedo y González, 2006)

Consecuencias

Estadio de autoafirmación: la persona afectada detecta el conflicto o el trato despectivo, interpretando que la razón está de su parte y que existe un mal entendido (González de Rivera, 2002).

Estadio de desconcierto: la persona afectada comienza a tener “pequeñas percepciones” de que está sufriendo acoso, pero ello es difícil de probar. Cuando la estigmatización se va haciendo generalizada, la persona afectada se desconcierta, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido. En muchas ocasiones la confusión es tal que no es capaz de reaccionar, solo intenta comprender y justificar. Cuando se sitúan en la posición de culpables, las personas afectadas se sienten responsables y solas. Generalmente los allegados se mantienen al margen. Las personas afectadas dudan de sus propias percepciones y llegan a sospechar que están exagerando (González de Rivera, 2005).

Estadio de indefensión: en esta fase, suele esforzarse por agradar, por concluir tareas que acaban agotándole, o por asumir deberes que no le corresponden, sin obtener por ello ningún beneficio ni mejorar en su consideración, lo cual desencadena un sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo. Cuando el acoso es reciente los síntomas son cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos u otros trastornos psicossomáticos (Groeblinghoff y Becker, 1996).

Estadio traumático estrés-ansiedad: si el acoso persiste, las personas afectadas suelen presentar un estado de ansiedad generalizada. Las dificultades psicológicas que la persona afectada ha adquirido en este punto le convierten en una persona vulnerable, son frecuentes las conductas impulsivas y la pérdida de control que le harán cometer errores con mayor probabilidad, lo cual agrava la situación del trabajador, que pasa a ser etiquetado como una persona de carácter difícil (Zapf, 1999). A partir de aquí, las personas afectadas pueden reaccionar de dos maneras: someterse y aceptar la dominación, adoptando una actitud negligente que obviamente perjudica al funcionamiento de la empresa o institución, o bien rebelarse y combatir, con la idea de marcharse.

Estadio de estabilización crónica: es probable que tanto si acepta la dominación, como si se marcha y no encuentra un nuevo empleo, perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado depresivo mayor. Aunque para algunas personas afectadas el alejamiento físico de su agresor constituye una liberación, frecuentemente se han descrito secuelas físicas (hipertensión arterial, úlcera gastroduodenal) y psíquicas (depresión, ansiedad generalizada, estrés postraumático o conductas de dependencia como bulimia, alcoholismo o la toxicomanía) (Becker, 1993; Leymann, 1993; Groeblinghoff, 1994).

VII. Prohibición, sanciones y represalias

De conformidad con el presente Protocolo, las acciones de acoso laboral y/o sexual no serán toleradas por el MARN, por lo tanto, se prohíben tales comportamientos o conductas.

En el caso de que dichas conductas, sean consideradas como posible comisión de un delito, se remitirá a donde corresponda.

En el marco del presente Protocolo todo acto de acoso laboral y/o sexual debidamente comprobado será sancionado administrativamente de la manera siguiente:

Por acoso sexual	Con sanción de despido justificado del servidor/a público/a de conformidad al artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República y el artículo 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98, o por causa justa de despido según el tipo de contrato artículo 77, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.
Por acoso laboral	Con sanción de suspensión en el trabajo sin goce de sueldo o salario Artículo 80, numeral 3, Acuerdo Gubernativo Número 18-98, Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

En caso de reincidencia por Acoso laboral, se procederá al despido justificado del servidor/a público/a (artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República y el artículo 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98) o causa justa de despido proveniente de la comprobación del acoso. (artículo 77, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República).

Todo despido justificado proveniente de la comprobación del acoso se hará sin responsabilidad para el Estado y para la autoridad nominadora y hace perder al servidor público todos los derechos que le conceden esta ley y sus reglamentos excepto los adquiridos en relación con jubilaciones, pensiones y montepíos y los demás que expresamente se señalen (...) (artículo 77 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República)

Todo servidor público que hubiere sido despedido, podrá reingresar laboralmente al Ministerio después de haber transcurrido tres años, siempre y cuando, durante ese período hubiera observado buena conducta y se hubiere sometido al proceso de sensibilización que certifica la Dirección de Recursos Humanos como parte de las pruebas de selección de personal. (Artículo 78, Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748)

Represalias

Las represalias de cualquier índole con ocasión de queja por acoso laboral y sexual no serán toleradas por el MARN. Si alguna de las partes toma represalias en cualquier momento del proceso, se considerará que el ambiente laboral se ha tornado hostil y es motivo para proceder de conformidad al Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748, en lo concerniente al Régimen Disciplinario, sin excluir que las propias acciones de represalia sean consideradas como acoso en cualquiera de sus manifestaciones, por lo que se procederá de conformidad al presente Protocolo.

VIII. Principios rectores

- a. **Celeridad:** los procedimientos administrativos que establece el presente Protocolo deben realizarse sin dilaciones ni retrasos.
- b. **Confidencialidad:** los datos suministrados por particulares serán conservados bajo garantía de confidencialidad total.
- c. **Derecho a la información:** toda persona tiene el derecho a recibir información y asesoramiento especializado en el momento de enfrentar un posible caso de acoso laboral y/o sexual.
- d. **Libertad e igualdad:** todos los seres humanos son libres e iguales en derechos e iguales ante la ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación a igual protección de la ley.
- e. **Interseccionalidad:** es el interrelacionamiento de la discriminación por etnia, raza, situación socioeconómica, idioma, religión o creencias, opinión política, estado civil, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, entre otras categorías, que pueden afectar a las mujeres y hombres de forma diferenciada y que deben ser visibilizados y considerados desde el ejercicio de los derechos humanos.

- f. **No discriminación:** la discriminación denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, edad, raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en cualquier esfera social, incluyendo el ámbito del trabajo.
- g. **Pertinencia cultural:** es el derecho al reconocimiento, respeto y comprensión de las diferencias socioculturales de las mujeres y hombres mayas, garífunas y xincas.
- h. **Una vida libre de violencia:** es el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de toda forma de discriminación, a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
- i. **Derecho de defensa:** la defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Ninguna persona puede ser juzgada por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

IX. Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo general

Implementar las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral y sexual a lo interno del Ministerio de ambiente y recursos naturales a nivel nacional.

Objetivos específicos

1. Crear y fortalecer un Comité para la atención, seguimiento e informe final de los casos de acoso laboral y sexual en el MARN.
2. Facilitar a las trabajadoras y trabajadores el procedimiento administrativo para presentar sus quejas.
3. Proporcionar Atención a mujeres y hombres afectados por el acoso laboral y sexual en el Ministerio.
4. Facilitar información eficaz de la ruta administrativa para el manejo adecuado de casos de acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo del MARN.

X. Comité para la atención de casos de acoso laboral y sexual

Se creará el Comité de Atención de casos de acoso laboral y sexual, siendo un órgano consultor y asesor en la materia, creado con el objeto de atender y dar seguimiento a los posibles casos de acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo del MARN.

La Dirección de Recursos Humanos tiene competencia para implementar el Protocolo para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo y su ruta de atención del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala con el apoyo del Comité.

a. Integrantes

El Comité de Atención de Casos se integra de la manera siguiente:

1. Titular y suplente de la Unidad de Género
2. Titular y suplente de la Dirección de Recursos Humanos
3. Titular y suplente de la Dirección de Asesoría Jurídica



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 1.
Comité de Atención
de Casos

El Comité de Atención de casos, tendrá nombramiento de Titular y Suplente por el Ministro y será presidido siempre por el titular de la Dirección de Recursos Humanos, sus funciones serán adhorem.

Los miembros del Comité de Atención de casos desarrollarán funciones exclusivas para contribuir a la atención de casos de acoso laboral y sexual dentro del MARN. El Comité y sus integrantes podrán conocer y propiciar el análisis de los casos de acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo del MARN en todo el territorio nacional, a través del informe correspondiente.

b. Funciones del comité

Los integrantes del Comité tendrán la autoridad suficiente para dar seguimiento y contribuir en el análisis de los casos de acoso laboral y sexual. Las funciones del Comité de Atención de casos son las siguientes:

- El Comité actuará como órgano consultor y asesor para la toma de decisiones en torno a la atención de posibles casos de acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo del MARN.
- Conocer todas las quejas por acoso laboral y sexual remitidas por la Dirección de Recursos Humanos.
- Dar seguimiento en el análisis, recopilación y evaluación con fundamento en la queja de todos los elementos involucrados en los casos de acoso laboral y/o sexual.
- Elaborar por cada caso, un informe con recomendaciones y observaciones apegadas a los Derechos Humanos, sobre el caso de acoso laboral y sexual, en ningún momento el Comité podrá emitir sanciones disciplinarias.
- Remitir a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección de Asesoría Jurídica el informe correspondiente.

El Comité podrá reunirse cuantas veces sea necesario para resolver el o los casos de acoso laboral y sexual en el marco del Protocolo.

Cuando sea necesario, el Comité podrá invitar a otras personas que considere necesarias, para proporcionar o aclarar información sobre casos de acoso laboral y sexual; quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto sobre las decisiones en torno al caso de acoso; además de atender audiencias que sean solicitadas o requeridas por el presunto acosador.

Los integrantes del Comité de atención de casos, deberán cumplir con ética, respeto, confidencialidad e imparcialidad sus funciones. Si alguno de los integrantes incumple con lo dispuesto, quedará sujetos a las disposiciones del Decreto 89-2002.

XI. Modelo de atención

El modelo de atención para casos de acoso laboral y sexual conforman un conjunto de acciones que ofrecen transversalmente atención psicológica a toda persona denunciante.

El modelo constituye una respuesta inmediata para la persona afectada, para ello se dispondrá de acompañamiento psicológico prestado por un profesional con el objeto de minimizar los efectos revictimizadores producidos en la persona afectada por el acoso laboral y/o sexual.

El modelo se fundamenta en el principio de confidencialidad y no revictimización, esto implica, que toda información o denuncia de acoso laboral y sexual será reservada a terceros, que no sean parte. Para resguardar la confidencialidad de la información proporcionada, las personas llenarán un acuerdo de confidencialidad. (véase en anexos)

En cuanto a la revictimización, se evitará cualquier medida que tienda a la victimización secundaria, incluyendo la confrontación de la persona afectada con su acosador/a, el uso de estereotipos, estigma y/o justificaciones que culpabilicen a la persona afectada por lo vivido, atenten contra su dignidad o aumenten su vulnerabilidad o derecho de defensa.



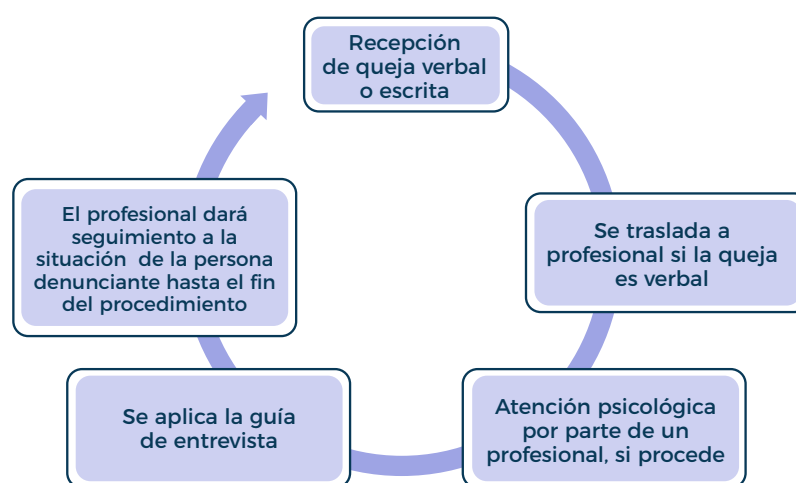
Gráfica 2.
Modelo de atención

¿Cómo funciona el modelo?

La Dirección o Sub Dirección de Recursos Humanos, por medio de su personal, será la encargada de recibir las quejas de acoso laboral y/o sexual, y trasladará en un plazo de tres días hábiles al Comité de Atención.

A partir de la recepción de la queja se implementará el modelo de atención. Por su naturaleza, las acciones del modelo son de carácter secuencial. El modelo constituye una respuesta inmediata para la persona afectada que requiera del acompañamiento de un profesional.

Gráfica 3.
Ciclo del modelo
de atención



Fuente: elaboración propia.

a. Atención psicológica

La atención psicológica será prestada por un profesional, aunque la respuesta y atención es inmediata a la denuncia de la persona afectada, el servicio no será prestado a largo plazo.

La atención psicológica será constante durante el procedimiento de la ruta de atención para el abordaje de casos de acoso sexual y laboral, conservando en todo momento el respeto al principio de confidencialidad.

El profesional realizará la entrevista conforme la Guía (véase en anexos) y adicionalmente:

- Elaborará un informe de la atención psicológica, para respaldar sus hallazgos sobre la denuncia realizada por la persona afectada.

- Adjuntará al informe, los medios de prueba existentes o informará sobre su ubicación.
- En caso de evidente ansiedad de la persona afectada, prestará atención psicológica y elaborará una evaluación, si es necesario y hará recomendaciones sobre el caso.

La persona afectada de acoso sexual y laboral, puede presentar angustia, desconocimiento, incertidumbre, miedo, desorientación, enojo, culpa, por ello deben tener la certeza que el profesional le prestará un trato sensibilizado en pacto ético y se abstendrá, bajo responsabilidad, de comentar con terceros de la atención prestada y los detalles de la misma. Desde el primer momento de la denuncia, la atención psicológica será constante, vía presencial o a distancia.

Durante la atención, el profesional considerará las siguientes indicaciones:

- Evaluar la condición psicológica de la persona afectada.
- Estabilizar el estado de ansiedad de la persona afectada, tratando de restaurar la tranquilidad en ella.
- Generar confianza y empatía.
- Prestar el servicio sensibilizado y empático con la persona afectada.
- Obtener respuesta a lo sucedido, para ello utiliza la Guía de Entrevista, sin interrogar, culpabilizar, estigmatizar y/o criminalizar a la persona afectada o a su acosador/a.
- De ser posible en esta primera atención, recibir medios de prueba de acoso laboral y/o sexual .
- Recopilar datos generales de la persona afectada y del hecho.
- Valorar los riesgos a los que se expone la persona afectada, hacer recomendaciones acordes al caso.
- Determinar el tipo de protección u orientación que el Comité de atención de casos puede facilitar, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, principalmente ante aquellos casos que correspondan a otras instancias, sin que esto impida la atención psicológica.
- Identificar si la persona afectada requiere otro tipo de atención, hará las recomendaciones del caso.

b. Expediente administrativo

Posterior a la primera atención, la Dirección de Recursos Humanos conformará un expediente administrativo e informa al Comité. El expediente contendrá:

Expediente administrativo

- Queja
- Evaluación e informe de la atención psicológica con hallazgos sobre la denuncia realizada por la persona afectada y las recomendaciones
- Medios de prueba existentes

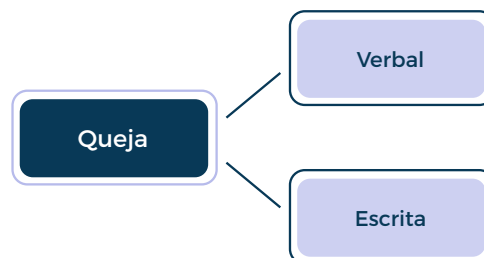
a. Queja

La queja administrativa puede ser verbal o escrita. Todas las quejas serán recibidas por la DRRHH, con opción al apoyo o evaluación psicológica prestada por profesional; sin limitar el derecho a presentar la denuncia ante el Ministerio Público.

Recibida la queja, antes de firmarla o consignar su huella dactilar, la persona afectada podrá revisarla y en su caso, pedir modificar algún dato que considere necesario o vital. Si la persona afectada quiere realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser permitidos, por escrito anexándose en la queja original. Se aclarará a la persona denunciante, en el momento de la recepción de la denuncia, que a nadie más se le permitirá hacer cambios posteriores y que se le hará entrega de una copia de su queja.

Toda queja será recibida bajo el principio de confidencialidad otorgado mediante acuerdo de la persona afectada. En caso de posible delito, no aplicará la garantía de confidencialidad ni del pacto ético, quedando a disposición las diligencias del acceso a la justicia donde corresponda.

Gráfica 4.
Modalidad
de la queja



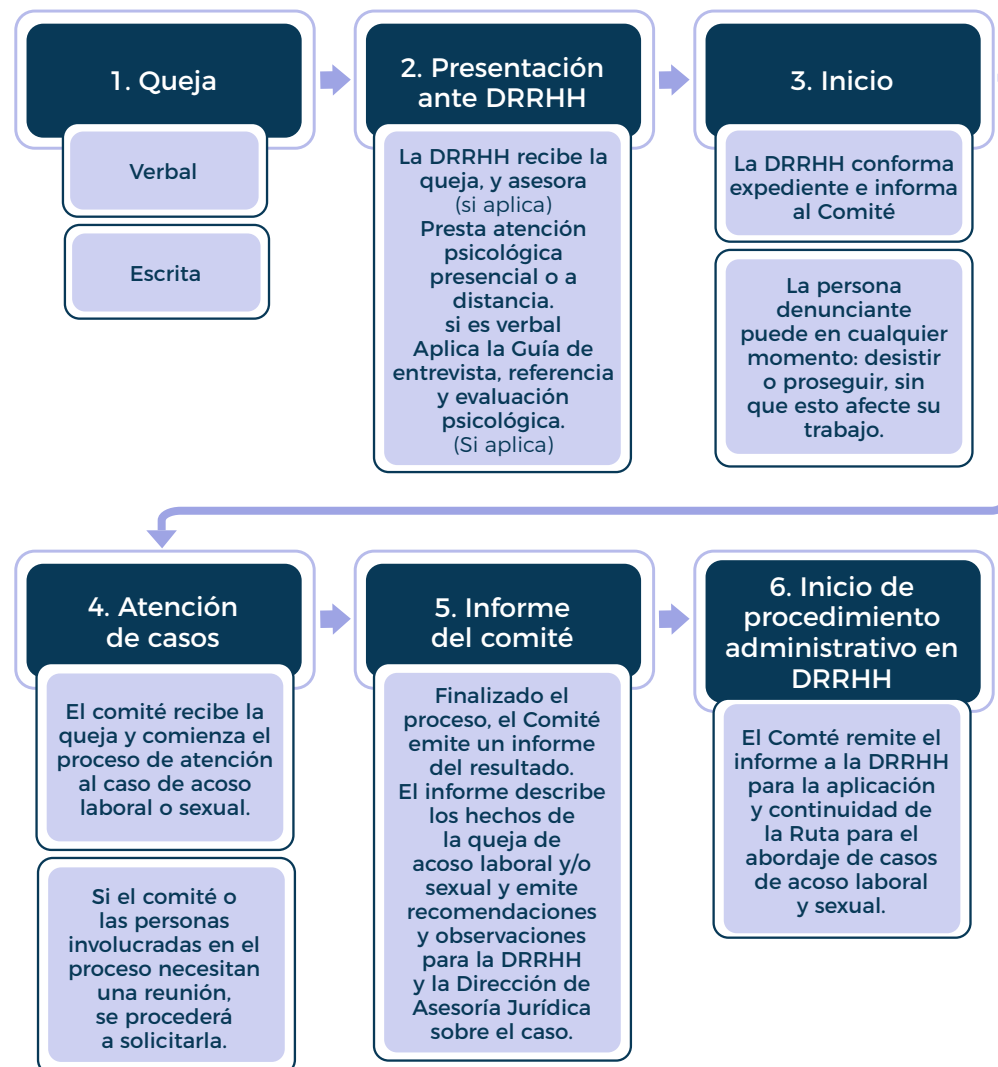
Fuente: elaboración propia.

Al momento de recibir la queja si es verbal, el profesional considerará la Guía de entrevista (véase en anexos), además de las siguientes consideraciones previas:

La queja es fundamental para dar inicio al proceso de análisis, seguimiento y emitir su respectiva recomendación de los casos de acoso laboral y/o sexual de la persona afectada, La persona afectada, puede en cualquier momento del procedimiento abandonar, desistir o finalizar el procedimiento administrativo en el MARN, sin implicación alguna.

Tomando en consideración de ser una queja, basada en argumentos falsos, el presunto acosador podrá ejercer su derecho de acudir al Ministerio Público, o al órgano jurisdiccional correspondiente para presentar su denuncia.

Recepción de la queja y derivación al Comité para su investigación:



Gráfica 5.
Tratamiento de la queja e investigación por el Comité

Fuente: elaboración propia.

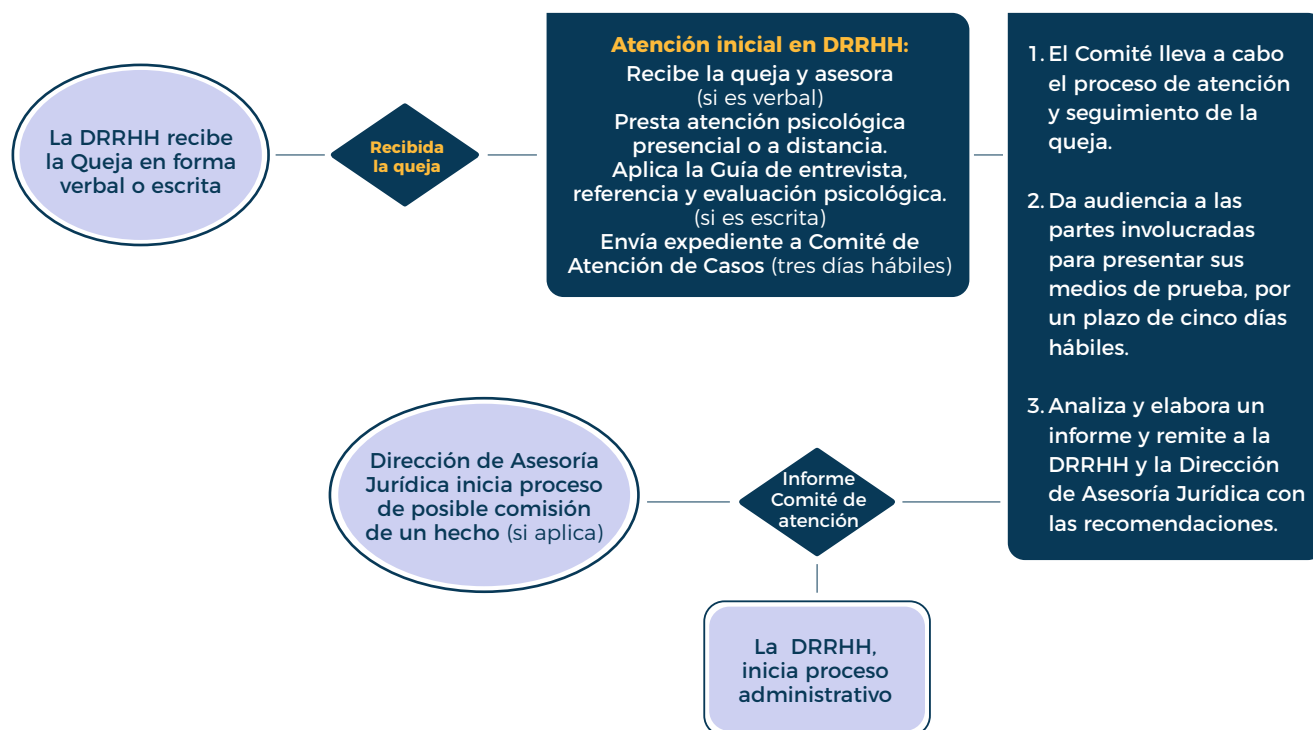
XII. Procedimiento de atención de casos y su ruta de atención

Es la secuencia de pasos administrativos del MARN que toda persona denunciante debe conocer, el procedimiento comienza con la queja, intervención del Comité durante el proceso de atención y finaliza con el informe a la Dirección de Recursos Humanos con la aplicación de la Ruta de Atención para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual, y a la Dirección de Asesoría Jurídica.

Para el inicio del procedimiento, es importante que la persona afectada presente su queja. La DRRHH respetará en todo momento las decisiones de la persona denunciante y prestará el apoyo psicológico necesario.

La persona afectada debe saber que independientemente del procedimiento administrativo, puede llevar su caso a conocimiento a donde corresponda fuera del MARN.

Diagrama 1. Ruta de Atención para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual



XIII. Anexos

Anexo 1. Formulario

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Paso 1: Inicio de la entrevista

- La persona que realizará la entrevista deberá presentarse especificando nombre y cargo.
- Informar en qué consiste la Ruta administrativa para el abordaje de casos de acoso laboral y/o sexual.
- Informar a la persona afectada que se tomarán notas sobre su relato, prevaleciendo la literalidad del relato de la persona afectada.
- Se pedirá a la persona afectada que se presenten las personas que asisten a la entrevista.
- Explicar a la persona afectada y los testigos, el propósito, objetivo y duración de la entrevista, el procedimiento para la integración de la información y la ruta.
- Aclararle a la persona afectada la posibilidad de entrevistar a las y los testigos para completar la información, haciendo hincapié en el principio de confidencialidad.
- Indicar a la persona afectada que tiene la libertad de decir lo que considere que no se le preguntó. En caso suceda esto, pedir que amplíe y entregue medios de prueba si los tuviere o indique donde encontrarlos.
- No hacer promesas ni falsas expectativas.

Paso 2: Entrevista. Algunas preguntas, podrían ser:

- ¿Quién es la persona denunciada por acoso sexual y/o laboral?
- ¿Describa frases, actos, episodios del acoso sexual y/o laboral?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar y ampliar?
- ¿Hubo testigos? ¿Puede ampliar?
- ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Puede ampliar?
- ¿A quién más le ha avisado? O, ¿A quién más le ha afectado?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?
- ¿Qué ha hecho hasta ahora para sobrellevar lo sucedido?
- ¿Qué es lo que desea que haga al respecto?

Paso 3: Cierre de la entrevista

- Reiterar el principio de confidencialidad.
- Agradecer la apertura y el relato proporcionado.
- Recomendar mantener la confidencialidad de la denuncia mientras dure el proceso administrativo.
- Mostrar disposición para atender las dudas o inquietudes que pudieran surgirle en el futuro.
- Hacer de su conocimiento que se le mantendrá informada del proceso administrativo en cualquier momento.

Anexo 2. Formulario

Acuerdo de Confidencialidad Dirección de Recursos Humanos

Yo, _____, (nombre completo según DPI) de edad _____, con Documento Personal de Identificación _____ extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, con el fin de recibir, conocer y proteger la información considerada como confidencial sobre:

Acoso sexual _____

Acoso laboral _____

En el marco de la aplicación del Protocolo para el abordaje de casos de acoso laboral y/o sexual, en el ámbito de trabajo, y su ruta de atención del Ministerio de Ambiente y Recursos naturales de Guatemala, manifiesto que: Proporciono información personal de forma confidencial para uso exclusivo de la Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo, declaro que cumpliré las obligaciones de guardar bajo reserva este documento y otros propios de su naturaleza, asumiendo, en caso de violación del mismo y eximiendo de tal responsabilidad al MARN.

En constancia de lo anterior firmo de conformidad la presente, en la ciudad de Guatemala el _____ del año _____.

Firma o huella:

Base legal: Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Anexo 3. Formulario

Queja administrativa No. ____
Dirección de Recursos Humanos

Datos de la persona que denuncia:

Nombre y apellido : _____

Edad: _____ Sexo: _____ Etnia: _____

Correo electrónico: _____

Celular: _____

Dirección, Unidad administrativa: _____

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellido: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Etnia: _____

Correo electrónico: _____

Celular: _____

Dirección, Unidad administrativa: _____

Por este medio, me permito poner en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos la siguiente situación:

Medios de prueba:

Documentos: Sí ____ No ____

Mensajes: Sí ____ No ____

Otros medios de prueba: _____

Firma o huella dactilar de la persona afectada:

Nombre y firma del profesional responsable:

En la ciudad de Guatemala ____ de ____ de 20__

Nota: Acompañar la denuncia con la Declaración de confidencialidad firmada.

Anexo 4. Formulario

Referencia Psicológica No. _____
Dirección de Recursos Humanos

Lugar y fecha: _____

Nombre y apellido: _____

Lugar de trabajo o Dirección Administrativa en la que presta servicios la persona
afectada: _____

Consideraciones del profesional:

Recomendaciones:

Nombre y firma del profesional responsable:

En la ciudad de Guatemala ____ de ____ de 20__

Anexo 5. Recomendaciones de CEDAW, OIT Y MESECVI y otras leyes

La Declaración Universal de Derechos Humanos, hace un llamado internacional a reconocer que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. (Declaración Universal: art. 1-3) Mediante la Convención Americana sobre Derechos Humanos los Estados, se comprometieron 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 o cualquier otra condición social. En este sentido, toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. (Convención Americana; art.1, 5)

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), establece que 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. Por ello, los Estados Partes 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. (CEDAW: art.1 y 1er párrafo 1).

Desde el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (Comité de CEDAW, por su sigla en inglés), se han realizado importantes observaciones sobre la igualdad en el empleo, en donde se identifica que éste puede verse seriamente perjudicado cuando se somete a las mujeres a la violencia dirigida hacia ellas, como es el caso del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Se considera que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conductas pueden ser humillantes y puede constituir un problema de salud y de seguridad, por tanto, es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando se crea un ambiente de trabajo hostil. El Comité ha recomendado a los Estados incluir en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo. (Comité de CEDAW: RG19)

La Recomendación General número 19, indica que la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la *familia*, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo (...). En este sentido, el Comité de CEDAW ha recomendado que se apliquen medidas de enjuiciamiento y castigo de la violencia por razón de género contra la mujer y *velar porque estas causas no se remitan obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación*. (Comité de CEDAW: RG19)

En el marco de los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala (2017), el Comité de CEDAW estableció, que observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo y le preocupa las prácticas discriminatorias e ilegales, por ello recomendó que se aprueben leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las personas afectadas.

El Comité, también mencionó que los estereotipos contribuyen a la perpetuación de altos niveles de violencia contra las mujeres y las niñas, incluida violencia sexual, el acoso y el abuso. Al Comité le preocupa el uso excesivo de la violencia, el acoso y la agresión sexual por oficiales de seguridad pública y privada, por ello recomendó que se adopten medidas jurídicas para proteger efectivamente a las mujeres personas afectadas de acoso y violencia. (Comité de CEDAW, 2017)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará) considera 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, en este sentido, establece que se entenderá por violencia contra la mujer la violencia física, sexual y psicológica. (Convención de Belem Do Pará: 1-4 y 6)

La Recomendación No. 3 del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém Do Pará (MESECVI) reconoce que en ciertos espacios, existe una organización jerárquica en donde se pueden reproducir y acentuar las relaciones de poder, incluyendo la violencia contra las mujeres, tales como el lugar de trabajo, por ello recomienda sancionar el acoso sexual en el trabajo y en cualquier otro ámbito, y derogar cualquier disposición que re victimice a las mujeres afectadas o que obstaculice sus intentos de obtener sanciones para los responsables. (MESECVI: R3)

En el contexto de trabajo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) regula que la discriminación comprende 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. (OIT: C111, art.1) En el mismo sentido, resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo ha establecido 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 para impedirlos (Conferencia OIT, 1985).



El Convenio número 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, establece sobre la contratación y condiciones de empleo, que se debe garantizar a los trabajadores pertenecientes a estos pueblos el goce de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y la protección contra el hostigamiento sexual. (OIT: C169, art.20)

En el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso se establece: a) “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa 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, causar o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.(OIT: C190, art.1)

El Código de Trabajo (Decreto 1441) regula las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte. (Código de trabajo: art. 77).

La Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar (Decreto 97-96) regula la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas, las cuales se aplicarán independientemente de las sanciones específicas establecidas por los Códigos Penal y Procesal Penal, en el caso de hechos constitutivos de delito o falta. (Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar; art. 2) La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. (Decreto 7-99) Considera, que a través de los organismos competentes se deben tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres, en condiciones de equidad de derechos. (Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer: art. 3, 5 y 18)

Por otro lado, la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer (Decreto 22-2009) define el ámbito público, siendo este ámbito el de las relaciones interpersonales que tienen lugar en la comunidad e incluyen al ámbito social, laboral, educativo, religioso o cualquier otro tipo de relación que no esté comprendido en el ámbito privado; y la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto 9-2009), siendo las reformas al Código Penal, regula que es delito de agresión sexual la realización de actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o así misma, siempre que no constituya delito de violación (Ley VET: art. 29).

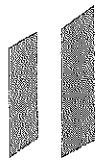
XIV. Bibliografía

- Comité de Expertas de la CEDAW. Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinado de Guatemala.
- Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (2017). Recomendaciones Generales 19, 28, 35.
- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW.
- Convenio sobre la Discriminación C111 (Empleo y ocupación).
- Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra.
- Convenio Núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
- Convenio Núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto Número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Hoja informativa No. 4 sobre Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o el acoso sexual.

- Ministerio Público (2019). Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público. Acuerdo 05-2019, Guatemala.
- Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. (2019).
- Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual. Washington, DC: OPS, 2013.
- Resolución 2005-0655 el 3 de agosto de 2005. Sala Segunda de Costa Rica.
- Sentencia número 1822-2011 de fecha 17 de julio de 2012. Corte de Constitucionalidad de Guatemala.

CONSULTAS ELECTRÓNICAS

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-Fácil-1.pdf>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- <https://www.rae.es>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf
- <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gu%C3%ADa-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ámbito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf>
- <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>
- https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf
- <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- <https://cc.>



**GOBIERNO de
GUATEMALA**
DR. ALEJANDRO CIAMMATTEI

**MINISTERIO
DE AMBIENTE
Y RECURSOS
NATURALES**



ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 388-2020

Guatemala, 8 de diciembre de 2020

EL MINISTRO DE AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

CONSIDERANDO

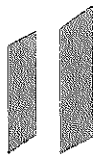
Que el artículo 194 literales a), f) e i), de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que, el Ministro debe ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su Ministerio, dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su Ministerio, y velar por el estricto cumplimiento de las leyes y la probidad administrativa, así mismo de conformidad con lo que para el efecto establece el artículo 27 literal m), de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, es atribución del Ministro dictar los Acuerdos, Resoluciones, Circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme la Ley.

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo Gubernativo número 50-2015, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, establece en su artículo 5, que son atribuciones del Ministro entre otras, dictar disposiciones para descentralizar y desconcentrar actividades, funciones y procesos técnico administrativos; suscribir cuando estime necesario convenios administrativos; aprobar los diversos manuales organizativos y operativos y emitir disposiciones internas; dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar las acciones relacionadas con su Ministerio; crear, suprimir, fusionar, reestructurar, dirigir y coordinar unidades y dependencias administrativas del Ministerio, así como administrar sus recursos financieros, humanos y físicos, ejerciendo la potestad de gobierno y en consecuencia disponiendo la actividad de los medios personales y utilización de los medios materiales.

CONSIDERANDO

Que la República de Guatemala al ratificar Tratados y Convenios internacionales en materia de derechos humanos se ha comprometido a modificar usos y prácticas que constituyan discriminación y violencia contra las mujeres y asumió el deber de garantizar una vida libre de la violencia, en el marco de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará) y las Recomendaciones 19 y 35 del Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Así mismo, mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se motiva al Estado a promover estándares en materia laboral a favor de hombres y mujeres derivados del Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, Convenio 19 sobre la Igualdad de Trato, Convenio 190-2019 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.



CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, como parte del Organismo Ejecutivo debe de promover buenas prácticas laborales, que fomenten la igualdad en todo ámbito, sin discriminación alguna, motivando la realización laboral de todo su personal.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que establecen los artículos, 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 27 literales a), f) y m), de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala; y, 5 y 33, del Acuerdo Gubernativo número 50-2015, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.

ACUERDA

Artículo 1. Aprobar el "Protocolo para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual, en el ámbito de trabajo dentro del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala y su ruta de atención". El Protocolo objeto de aprobación es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos del citado Ministerio, quien deberá de coordinarlo e implementarlo.

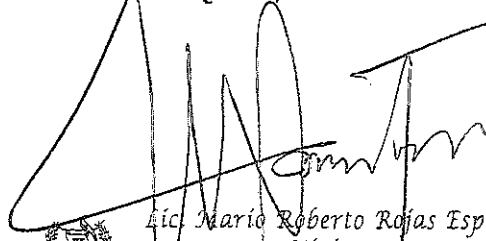
Artículo 2. Ámbito de aplicación. El "Protocolo para el abordaje de casos de acoso laboral y sexual, en el ámbito de trabajo dentro del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala y su ruta de atención", es de observancia y aplicación obligatoria para todas las personas que laboran o prestan servicios para el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, sin distinción alguna, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo las personas en formación que hagan uso de las instalaciones del referido Ministerio.

Artículo 3. Casos no previstos: Los casos no previstos dentro del Protocolo objeto de aprobación, serán resueltos por las reglas del Derecho Administrativo.

Artículo 4. Notifíquese a los Viceministerios que conforman el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales y a la Unidad de Relaciones Públicas y Protocolo, para que realice las publicaciones correspondientes en el sitio web oficial y las redes sociales del referido Ministerio, así como iniciar las gestiones administrativas para las campañas de difusión correspondientes.

Artículo 5. El presente Acuerdo Ministerial surte sus efectos inmediatamente.

COMUNÍQUESE,


Lic. Mario Roberto Rojas Espino
Ministro
Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales



PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO DE TRABAJO Y SU RUTA DE ATENCIÓN

MINISTERIO DE AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
DE GUATEMALA