



Ministerio de
Economía

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción **Del Acoso Sexual** Contra las Mujeres

Del Ministerio De Economía



MINISTERIO DE ECONOMÍA
GUATEMALA, C.A.

ACUERDO MINISTERIAL No. 465-2025

Guatemala, 30 JUL 2025

LA MINISTRA DE ECONOMÍA

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el trabajo como un derecho inherente a la persona y una obligación social. En consecuencia, el Estado y la sociedad están obligados a adoptar las disposiciones y medidas necesarias para garantizar la existencia de ambientes laborales seguros, dignos y respetuosos de los derechos fundamentales de las personas. Asimismo, deben promover la protección de la dignidad humana y el bien común, asegurando el ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones que resguarden la integridad de los trabajadores y prevengan, sanciones y erradiquen toda forma de violencia o conducta que vulnere la dignidad humana y afecte su desarrollo personal, económico o social.

CONSIDERANDO

Que, el Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, establece que el fin supremo del Estado es el bien común y que las funciones del Organismo Ejecutivo deben ejercitarse en orden a su consecución y con arreglo a los principios de solidaridad, subsidiariedad, transparencia, probidad, eficacia, eficiencia, descentralización y participación ciudadana. En este marco, es indispensable garantizar que las personas puedan desarrollarse en entornos laborales libres de acoso, violencia y discriminación, incluyendo la violencia sexual. La protección de este derecho humano exige del Estado la aplicación de mecanismos efectivos que erradiquen cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

CONSIDERANDO

Que, el Oficio Circular número 004-2024, emitido el veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro por la Presidencia de la República, el cual contiene los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres, y que entre otros tiene como finalidad que, las dependencias del Organismo Ejecutivo establezcan una política institucional o un protocolo de actuación, en que se contemple las fases para el abordaje en los casos de acoso sexual, garantizando un manejo adecuado y eficiente de los mismos.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y en el ejercicio de las facultades que le otorga los artículos 194 literal a) y f) 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; 7 literales a), d) y f); y, 9 literal i) del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Economía, Acuerdo Gubernativo número 211-2019, del Vicepresidente de la República en Funciones de Presidente, de fecha veinticuatro de octubre del año dos mil diecinueve; y, en concordancia con el Oficio Circular número 004-2024, emitido el veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro por la Presidencia de la República, y que contiene los Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres.



MINISTERIO DE ECONOMÍA
GUATEMALA, C.A.

465-2025

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Aprobar el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA.

ARTÍCULO 2. Es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, con apoyo del Órgano de Género, Pueblos Indígenas y Personas con Capacidades Especiales, socializar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual contra las Mujeres del Ministerio de Economía.

ARTÍCULO 3. El presente acuerdo entrará en vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE


ADRIANA GABRIELA GARCÍA PACHECO




CARLOS ANTONIO MORALES MAZA
VICEMINISTRO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO



Presentación

El Ministerio de Economía, en cumplimiento a lo establecido por la Presidencia de la República, elaboró el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual contra las Mujeres.

Con este documento reafirmamos nuestro compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, estableciendo un marco claro para prevenir, identificar y sancionar cualquier forma de acoso sexual dentro de la institución.

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual contra las Mujeres establece directrices claras para todos los trabajadores, funcionarios, contratistas y prestadores de servicios del Ministerio de Economía.

Su objetivo es garantizar que las víctimas cuenten con mecanismos confidenciales y eficaces para presentar

denuncias, y que cada caso sea tratado con seriedad, transparencia y respeto a la dignidad de todas las partes.

Además de proteger a las trabajadoras, este protocolo busca fortalecer un clima de confianza y un entorno libre de violencia o intimidación, donde todas las personas puedan desarrollar plenamente sus capacidades profesionales.

Con ello, se reafirma el compromiso institucional de promover la igualdad de género, el respeto mutuo y una cultura organizacional basada en la integridad y los derechos humanos.



Contenido

I.	Introducción	6
II.	Marco Jurídico Aplicable	13
III.	Ámbito de Aplicación	14
IV.	Principios Rectores	16
V.	Procedimiento para Denunciar el Acoso Sexual	20
VI.	Fases de Actuación	21
VII.	Medidas de Prevención	25
VIII.	Conclusión	25

Introducción

I. Introducción

El acoso sexual es una forma de agresión que afecta no solo a las personas que lo sufren, sino también a las organizaciones y comunidades donde ocurre. Es una violación a los derechos humanos que vulnera la dignidad, la integridad y el bienestar, y que genera ambientes hostiles e inseguros.

Frente a esta realidad, contar con un protocolo de acoso sexual es fundamental. Este documento ofrece normas y

procedimientos claros para prevenir, identificar y atender los casos dentro de la institución, asegurando que las víctimas puedan denunciar de manera segura, con respeto y confidencialidad.

Además, el protocolo promueve la sensibilización y la educación sobre el tema, con el objetivo de crear espacios libres de violencia y discriminación. Su implementación representa un paso clave para construir una cultura basada en el respeto, la equidad y la inclusión, y para garantizar entornos seguros y saludables para todas las personas.



1. Objetivo del Protocolo

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir, identificar, atender y sancionar los casos de acoso sexual dentro de la institución, garantizando la seguridad y el bienestar de todas las mujeres que trabajan o se relacionan con ella.

Su propósito es fomentar un entorno laboral respetuoso y libre de violencia, donde prevalezcan la igualdad de derechos y el respeto mutuo.

2. Definición de acoso

El acoso se entiende como un conjunto de conductas repetidas mediante las cuales una o varias personas ejercen poder sobre otra, con la intención de humillar, degradar, atemorizar o controlar.

Puede manifestarse de forma directa o indirecta, a través de rumores, estigmas, comentarios verbales o agresiones físicas, y presentarse tanto en espacios presenciales como virtuales. En todos los casos implica un trato ofensivo y descalificador que busca la desestabilización emocional de la víctima.

3. Definición de Acoso Sexual

El acoso sexual se refiere a cualquier conducta de carácter sexual no deseada, ya sea directa o indirecta, que afecta la dignidad, integridad o bienestar de una persona.

Incluye comentarios, tocamientos u otras acciones de índole sexual, y puede darse en el ámbito laboral, institucional o en cualquier espacio vinculado al desempeño de funciones. Estas conductas generan un entorno intimidante, hostil, humillante u ofensivo, constituyen una forma de discriminación por razón de sexo y siempre vulneran la dignidad de quien las sufre.

A manera de ejemplo, y sin limitar otros posibles casos, se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

3.1. Acoso sexual ambiental

Ocurre cuando alguien crea un ambiente intimidante, hostil o humillante a través de conductas sexuales no deseadas. Puede darse sin importar el cargo o la posición de la persona dentro de la institución, e incluso por terceros vinculados al trabajo.



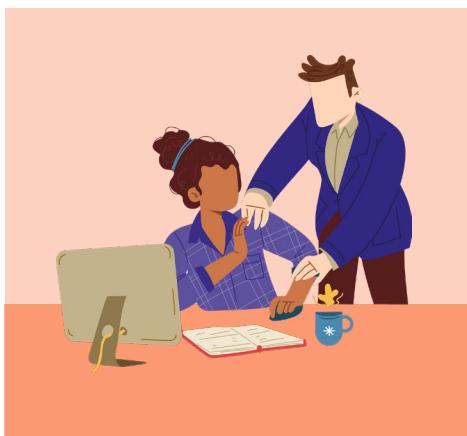
3.2. Acoso sexual por razones de sexo

Se presenta cuando una persona recibe tratos ofensivos o humillantes basados en su sexo, género o identidad de género, aunque no exista un contenido sexual explícito. Esto puede expresarse en comentarios, burlas, gestos, exclusión o trato desigual que afectan la dignidad y las condiciones de trabajo. Ejemplos claros son: menospreciar a alguien por ser mujer, hacer chistes sexistas, cuestionar sus capacidades por estereotipos o rechazarla por no ajustarse a roles tradicionales de género.



3.3. Acoso sexual contra las mujeres

Es una forma de violencia de género que incluye conductas físicas, verbales o no verbales de carácter sexual, no deseadas ni consentidas, que dañan la dignidad, la integridad o el bienestar de las mujeres. Puede presentarse en el trabajo, en la comunidad, en la familia o en instituciones, y va desde comentarios ofensivos o insinuaciones hasta presiones para aceptar favores sexuales, limitando su seguridad, libertad y desarrollo pleno.



3.4. Agresión Sexual

Se da cuando una persona utiliza violencia física o psicológica para obligar a otra a realizar o sufrir actos con fines sexuales o eróticos. Es una de las formas más graves de vulneración de la dignidad, la integridad y el bienestar de la víctima.

3.5. Chantaje sexual

Sucede cuando se presiona a una persona para aceptar conductas sexuales no deseadas con la amenaza de perder su trabajo o de ver afectadas sus oportunidades laborales. Esto puede traducirse en negar ascensos, impedir capacitaciones, reducir el salario o poner en riesgo la continuidad en el empleo.

3.6. Comportamientos físicos

Incluyen cualquier contacto físico deliberado y no deseado, como abrazos o besos sin consentimiento, así como acercamientos excesivos o innecesarios que invadan el espacio personal de la víctima.



3.7. Conductas no verbales

Se refieren a la exhibición de fotos, imágenes o materiales de carácter sexual, gestos obscenos, miradas inapropiadas o el envío de cartas, correos electrónicos o mensajes en redes sociales con contenido sexual ofensivo.

3.8. Conductas verbales

Comprenden insinuaciones, comentarios obscenos, bromas sobre la apariencia sexual o llamadas y mensajes indeseados en redes sociales que incomodan o intimidan a la persona que los recibe.



3.9. Lenguaje o palabras con connotaciones sexuales

Incluyen expresiones, insinuaciones, bromas o frases que hagan referencia directa o indirecta a aspectos sexuales o eróticos de una persona, de su cuerpo o de su comportamiento, en contextos donde no existe consentimiento ni confianza mutua.

Este tipo de lenguaje se considera acoso sexual cuando resulta ofensivo, genera incomodidad o humillación y vulnera la dignidad de quien lo recibe, especialmente en espacios públicos, laborales, educativos o institucionales.

3.10. Violencia contra la mujer

Se entiende como cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta violencia incluye amenazas, coerción, privación de la libertad o cualquier otra forma de agresión cuyo propósito o resultado sea mantener la subordinación y el control sobre las mujeres.

Se trata de una manifestación de las desigualdades históricas de poder entre hombres y mujeres, y constituye una grave violación de los derechos humanos y una forma de discriminación que limita el pleno desarrollo, la libertad y la seguridad de las mujeres.



4. Definiciones clave:

Hostigamiento

Es la acción de acosar o molestar de manera constante e insistente con la intención de perturbar, debilitar o someter a alguien. Se trata de una conducta repetida que puede causar daño físico, emocional o psicológico.

Discriminación

Es cualquier trato de exclusión o preferencia injusta, basado en motivos como el origen étnico, la nacionalidad, el sexo, el género, la edad, la condición social o de salud, la religión, la opinión, la orientación sexual, el estado civil u otros factores. Su efecto es anular o limitar el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Consentimiento

Es la decisión libre y voluntaria de una persona de autorizar o aceptar algo, después de comprender claramente la situación y las consecuencias que implica.

Víctima / persona afectada

Es quien sufre un daño o perjuicio a causa de una conducta que viola derechos humanos, constituye un delito, una falta administrativa o cualquier otra acción que afecte su integridad física, psicológica, emocional, económica o moral.

Agresor(a)

Es la persona que, de manera intencional y consciente, causa daño físico, psicológico, emocional, sexual, económico o patrimonial a otra. Puede hacerlo de forma directa o utilizando amenazas, manipulación, coerción u otros mecanismos de control.





II. Marco Jurídico Aplicable

III. Ámbito de Aplicación



II. Marco Jurídico Aplicable

a) Marco Internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

Código Penal.

Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM - (SEPREM).

Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres- PLANOV.

b) Marco Nacional

Constitución Política de la República de Guatemala.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer del Congreso de la República de Guatemala.

Ley contra el Feminicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.



III. Ámbito de Aplicación

Este protocolo aplica a trabajadores, funcionarios, prestadores de servicios y contratistas del Ministerio de Economía. También incluye a proveedores, pasantes, visitantes y cualquier persona que tenga relación con la institución, ya sea en actividades laborales, sociales o de formación.

Su alcance cubre igualmente las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas aquellas que se realizan mediante tecnologías de la información, como en casos de acoso digital, virtual o ciberacoso.



IV. Principios rectores

IV. Principios Rectores

1.

Protección a la Mujer

Las dependencias del Organismo Ejecutivo deben garantizar en todo momento la protección y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o estén en riesgo de serlo. Esto implica resguardar su integridad física, emocional y laboral, así como su dignidad, evitando la revictimización y protegiendo su intimidad, honra, libertad y seguridad desde el momento en que se presenta la denuncia o se tiene conocimiento del caso.



2.

Prevención de Reincidencia

Las dependencias del Organismo Ejecutivo implementarán medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso sexual como forma de violencia contra las mujeres en el ámbito público. Todos los casos deberán tratarse con la máxima seriedad y prontitud, asegurando respuestas firmes y responsables.

Estas medidas estarán orientadas a evitar que las personas involucradas vuelvan a cometer este tipo de conductas y deberán aplicarse a mediano y largo plazo, reflejando el compromiso institucional con la política de Cero Tolerancia al acoso sexual.

3.

Respeto a los Derechos Humanos

La institución se compromete a respetar los derechos fundamentales de todas las personas, garantizando especialmente su dignidad y libertad personal, y promoviendo una cultura basada en la igualdad y la no discriminación.

4.

Confidencialidad

Se garantiza que todas las denuncias de acoso sexual serán tratadas con máxima confidencialidad, protegiendo la identidad de las personas involucradas, salvo cuando sea indispensable revelarla para cumplir con el debido proceso.

5.

No Represalias

No se permitirá ningún tipo de represalia, intimidación o sanción contra quienes denuncien acoso sexual de forma justa y legítima. Todas las denuncias serán investigadas con seriedad y transparencia, garantizando un proceso respetuoso y confiable.

**6.**

No Revictimización

La atención a las personas afectadas por acoso sexual debe garantizar que la víctima no sea expuesta nuevamente a sufrimiento, daño emocional o situaciones humillantes durante los procesos de atención, investigación y resolución del caso.

7.

Debido Proceso

Se refiere a las garantías legales y procedimientos que aseguran que todas las personas involucradas en una denuncia de acoso sexual reciban un trato justo y equitativo, respetando sus derechos fundamentales durante la investigación y resolución del caso. Este principio es clave para garantizar una justicia imparcial y transparente, tanto para la víctima como para la persona denunciada.

8. Perspectiva de Género

Es un enfoque que permite reconocer y atender las desigualdades de género y las dinámicas de poder que están detrás del acoso. Asegura que las víctimas reciban un trato justo y sensible a sus experiencias y necesidades específicas, y promueve un entorno inclusivo y libre de violencia, que fomente la igualdad de género y cuestione las normas y conductas sexistas.

9. Imparcialidad

Es el principio que garantiza que el manejo y resolución de un caso de acoso sexual se realice sin prejuicios, favoritismos ni discriminación. Implica que tanto la víctima como la persona denunciada reciban un trato justo y equitativo, sin que ninguna de las partes sea favorecida o afectada por su género, posición, estatus, antecedentes u otros factores externos.



10. Presunción de Veracidad

Es el principio que establece que toda denuncia de acoso sexual debe ser tratada como verdadera mientras se investiga, siempre dentro de un proceso imparcial y objetivo. Esto significa que el relato de la víctima se considera genuino y merece una investigación seria y rigurosa, garantizando respeto y credibilidad desde el inicio.

11. Celeridad y Eficacia del Proceso

Es un compromiso institucional que garantiza que la víctima reciba una respuesta rápida y oportuna, evitando que el proceso se alargue innecesariamente y cause más daño o sufrimiento, especialmente a la víctima.





V. Procedimiento para Denunciar el Acoso Sexual

VI. Fases de Actuación



V. Procedimiento para

Denunciar el Acoso Sexual

Canales de Denuncia



Presentación física:
3er. Nivel Edificio Central.



Formulario Digital:
<https://www.mineco.gob.gt/probidad>



Edson Pineda
PBX: 2412-0200 **Extensión** 1306



Correo:
oficinadeprobidad@mineco.gob.gt



1. ¿Cómo presentar una denuncia?

Las mujeres que se consideren víctimas de acoso sexual, o que tengan conocimiento de una situación de este tipo, deberán presentar su denuncia por escrito, utilizando el formato establecido en este protocolo y entregándolo en la Oficina de Asuntos de Probad.



2. ¿Quién puede presentar una denuncia?

La mujer que se vea afectada por acoso sexual, ya sea de forma directa o como testigo, tiene el derecho de presentar una denuncia.



3. Acompañamiento en el proceso de denuncia

La mujer denunciante tiene derecho a solicitar el acompañamiento de una persona designada por la Dirección de Recursos Humanos, desde el momento en que presenta la denuncia hasta la resolución del caso.

VI. Fases de Actuación

Proceso Recepción de la Denuncia



Oficina de Probidad
recibe la denuncia
(traslada de inmediato)



**Dirección de Recursos
Humanos**
(1 día para trasladar la
denuncia)



Comité de Ética
(4 días hábiles para conocer
hechos)



Para la elaboración del informe circunstanciado, el Comité de Ética procederá:

-  1. Solicita y recibe información para el informe
-  2. Define los plazos y forma de entrega
-  3. Realiza el análisis del caso y define las acciones
-  4. Presentación del informe ante las autoridades y estas realizan las acciones
-  5. Si el agresor es una autoridad se denuncia ante el Comité Nacional contra la Corrupción y este informa al Presidente de la República para las acciones correspondientes
-  6. Las autoridades emiten resolución en 15 días hábiles para las acciones correspondientes
-  7. Se notifica a las partes involucradas

Sanciones

De comprobarse el acoso sexual, se aplicarán las sanciones correspondientes, tomando en cuenta el renglón presupuestario de contratación.



Funcionarios y Empleados Públicos, según lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Economía y SITRAME.



Prestadores de servicios técnicos y profesionales del Ministerio de Economía, lo regulado en el Código de Ética vigente.

Sanciones Aplicables

El Ministerio de Economía, aplicará las sanciones correspondientes a quienes incurran en conductas de acoso sexual, de acuerdo con la gravedad del hecho y conforme al marco jurídico vigente, las cuales pueden ser de tipo administrativo, ético y se impondrán con base en el principio de debido proceso, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y respeto a los derechos de todas las partes involucradas.





VII. Medidas de prevención

VIII. Conclusión



VII. Medidas de Prevención

1. Capacitación Continua



3. Campañas de Sensibilización



2. Difusión del Protocolo



4. Actualización



VII. Conclusión

Cuidarnos unos a otros es parte de nuestro trabajo diario. Este protocolo nos recuerda que todas y todos merecemos sentirnos seguros, valorados y respetados.





Ministerio de
Economía

**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción
del Acoso Sexual contra las Mujeres
del MINISTERIO DE ECONOMÍA**