



DEMI

Protocolo

**Para la Prevención, Atención y Sanción
del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la
Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-**





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA

PRESENTACIÓN

Chek'ultaxaj numtajenaq sahil ech'ol, ut a'an taxaq Qawa Tzultaq'a tixk'etaxaq kawil ech'ol chi junilex. (Q'eqchi')

Como Defensora de la Mujer Indígena, es un honor presentar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, instrumento institucional orientado a garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos, éticos y libres de violencia.

Este protocolo nace del compromiso de la DEMI con la protección de la dignidad humana, los Derechos Humanos, la igualdad, la no discriminación y la pertinencia cultural, reconociendo que toda persona tiene derecho a desempeñarse en un entorno laboral sano, seguro y libre de acoso.

Su implementación permitirá establecer mecanismos claros para prevenir, atender y sancionar administrativamente las manifestaciones de acoso sexual y acoso laboral dentro de la institución, tanto en oficina central como en oficinas regionales.

Con este instrumento, la DEMI reafirma su compromiso con la construcción de una cultura institucional basada en el respeto, la confidencialidad, la no revictimización, la debida diligencia y la cero tolerancia ante cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

M.A. María Xol
Defensora
Defensora de la Mujer Indígena



ACUERDO INTERNO DEMI No. 50 -2026

Guatemala, 23 de julio de 2026

**LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA -DEMI-
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el fin supremo del Estado es la realización del bien común a favor de sus habitantes y que el trabajo es un derecho inherente a la persona y una obligación social.

CONSIDERANDO

Que la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, mediante Acuerdo Gubernativo número 525-99 y sus reformas del Presidente de la República, se constituye como una dependencia de la Presidencia de la República de Guatemala, con capacidad de gestión y ejecución administrativa, técnica y financiera, con el fin de atender las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de la mujer indígena, para lo cual deberá promover las acciones en la defensa y pleno ejercicio de sus derechos.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Oficio Circular número 004-2024 de la Presidencia de la República, de fecha 25 de noviembre de 2024, sobre lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres, en el punto sexto, denominado "Estandarización", se establece que las dependencias del Organismo Ejecutivo deberán elaborar o actualizar su política o protocolo institucional para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, conforme a los lineamientos contenidos en dicho oficio, en un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la fecha de su emisión, solicitando opinión técnica a la Secretaría Presidencial de la Mujer.

CONSIDERANDO

Que la Dirección de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad entre hombres y mujeres de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, mediante opinión técnica DGPPEHM-SEPREM-43-2026 de fecha catorce de julio de dos mil veintiséis, emitió opinión técnica favorable respecto del "Protocolo Institucional, Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-" considerando procedente continuar con el trámite para su aprobación e implementación.



Defensoría
de la Mujer Indígena
DEMI



ACUERDO INTERNO DEMI No.50 -2026
Guatemala, 23 de julio de 2026

POR TANTO

La Defensora de la Mujer Indígena de la Defensoría de la Mujer Indígena, con base en lo considerado y con fundamento en el Artículo 4 numerales 1 y 2 del Acuerdo Gubernativo Número 525-99 del Presidente de la República y sus reformas.

ACUERDA:

Artículo 1. Aprobar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-.

Artículo 2. La Unidad de Recursos Humanos queda como responsable de socializar y divulgar para conocimiento de todo el personal, contratistas, Junta Coordinadora y Consejo Consultivo de la Defensoría de la Mujer Indígena, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-.

Artículo 3. Notifíquese el Presente Acuerdo Interno a la Unidad de Recursos Humanos, para las acciones administrativas que corresponde y resguardo del mismo.

Artículo 4. El presente Acuerdo entrará en vigencia inmediatamente.


M.A. María Xol
Defensora de la Mujer Indígena
Defensoría de la Mujer Indígena



Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	8
<i>Siglas</i>	10
Capítulo I	12
1. Objetivo General:	12
2. Objetivos Específicos:	12
3. Ámbito de aplicación:	13
4. Principios Rectores:	13
1. Normativa Nacional	16
1.1. Constitucional	16
1.2. Ordinarias	16
Capítulo II	16
<i>MARCO JURÍDICO</i>	16
1. Normativa Nacional	16
1.1. Constitucional	16
1.2. Ordinarias	16
1.3. Reglamentarias	17
1.4. Individualizadas	17
2. Normativa Internacional	18
Capítulo III	20
<i>MARCO CONCEPTUAL</i>	20
<i>TÍTULO I</i>	20
1. Acoso	20
2. Acoso sexual	20
3. Acoso laboral	20
4. Direccionalidad de acosos	21
5. Acoso sexual contra las mujeres	21
6. Negligencia	22
7. Ambiente laboral hostil	22
8. Ambiente de trabajo sexista	22
9. Conducta física de naturaleza sexual	22
10. Chantaje sexual	23
11. Demandas de favores sexuales	23
12. Hostigador u Hostigadora	23
13. Normalización del acoso	23

14. Observación clandestina	23
15. Sexismo	24
16. Tocamientos sexuales	24
17. Trabajo	24
18. Empleo	24
19. Trabajo Decente	24
20. Ámbito del Trabajo	24
21. Víctima	25
22. Violencia digital	26
TÍTULO II	26
1. Manifestaciones del acoso sexual	26
1.1. Barrera interpersonales entorno al acoso sexual	27
1.2. Mitos asociados al acoso sexual	28
2. Manifestaciones del acoso laboral ¹⁷	29
3. Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad	30
4. Confidencialidad	31
5. Protección	31
6. Celeridad	31
7. Prohibición de represalias	32
8. Interpretación más favorable	32
9. Prevención de reincidencia	33
10. Estándares mínimos de atención	33
Capítulo IV	35
RUTA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	35
1. Protocolo institucional de prevención y abordaje del Acoso Sexual y Acoso Laboral:	35
2. Capacitación obligatoria:	35
3. Acciones de prevención y sensibilización	35
3.1. Vida libre de violencia	36
3.2. Prevención primaria: Sensibilizar para actuar	36
3.3. Prevención secundaria: Espacios seguros	37
3.4. Coordinación interinstitucional	38
3.5. Estadística	38
3.6. Régimen Disciplinario	39

Capítulo V	40
<i>Del comité de atención y denuncia de acoso sexual y acoso laboral</i>	40
1. Perfil de las/os integrantes del Comité:	40
2. Integración del Comité:	40
3. Funciones del Comité de Atención, Denuncia y seguimiento a casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral	41
4. Nombramiento de miembros del Comité	42
Capítulo VI	43
PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL	43
Capítulo VII	48
SANCIONES APLICABLES	48
1. Modificación de Conducta (Leve)	48
2. Régimen Disciplinario (Grave)	49
3. Régimen de Despido (Gravísima)	50
4. Consideraciones Finales	51
Capítulo VIII	52
DE LAS Y LOS TESTIGOS	52
Capítulo IX	53
RESPONSABILIDAD DE IMPLEMENTACIÓN	53
1. Unidad de Género y Multiculturalidad	53
2. Unidad de Recursos Humanos	54
Anexos	55
Oficinas Regionales	62

Introducción

El “acoso laboral” y el “acoso sexual” constituyen formas de violencia de género arraigadas en la sociedad guatemalteca y se manifiestan en diferentes espacios incluyendo el laboral. Accionar contra estas situaciones garantiza que la población desempeñe su trabajo en un ambiente respetuoso de los derechos humanos.

En este marco, la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI–, reafirmando su compromiso institucional con la dignificación del trabajo y la protección de los Derechos Humanos, especialmente de las mujeres indígenas, y conforme a su mandato legal establecido en el artículo 1 del Acuerdo Gubernativo No. 525-99 del Presidente de la República, y sus reformas, ha desarrollado el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral”.

Su finalidad es establecer un marco institucional para la prevención, atención, acompañamiento, sanción administrativa y erradicación del Acoso Sexual y Acoso Laboral dentro del ámbito de trabajo de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI–, aplicable tanto en la oficina central como en sus oficinas regionales para garantizar un entorno libre de acoso laboral y sexual, en el que se respete la dignidad humana, la diversidad cultural y lingüística.

Para ello, guiados por los principios de ética, objetividad, imparcialidad, igualdad, confidencialidad y no re victimización. El protocolo integra siguientes capítulos. Capítulo I disposiciones generales en capítulo II marco jurídico: el cual parte de normativa nacional, constitucional, ordinaria, individualizada y normativa internacional. El capítulo III el marco conceptual, con sus definiciones generales orientadoras del protocolo. El capítulo IV integra garantías obligatorias para la prevención del Acoso Sexual y Acoso Laboral. El Capítulo V metodología para prevenir el Acoso Sexual y Acoso Laboral. El capítulo VI Comité de atención y denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral. El capítulo VII ruta para atención de denuncias de Acoso Sexual y/o Acoso Laboral. El Capítulo IX de las y los testigos, El capítulo X Responsabilidad de implementación y finalmente los anexos correspondientes.

El avance y efectividad de la implementación de este protocolo es una responsabilidad compartida en la institución sabidos de la relevancia y significado de generar entornos seguros de trabajo, realización y desempeño profesional.



Siglas

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

CPRG: Constitución Política de la República de Guatemala.

DEMI: Defensoría de la Mujer Indígena.

CORTE IDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos.

INACIF: Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala.

MESECVI: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.

OEA: Organización de Estados Americanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

SEPREM: Secretaría Presidencial de la Mujer.

SGPR: Secretaría General de la Presidencia de la República de Guatemala.

LCFOFVCM: Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer.

Convenio 169: Convenio número 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

Convenio 190: Convenio número 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Trabajo.

Belém Do Pará: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

SEPAZ: Secretaría de la Paz (mencionada en los acuerdos iniciales de creación de la DEMI).

COPREDEH: Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (referenciada en acuerdos iniciales de creación).

SVET: Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.

CONAPREVI: Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer.

RRHH: Recursos Humanos.



Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

1. Objetivo General:

El presente protocolo tiene como finalidad establecer un marco institucional para la prevención, atención, acompañamiento, sanción administrativa y erradicación del Acoso Sexual y Acoso Laboral dentro del ámbito de trabajo de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, aplicable tanto en la oficina central como en sus oficinas regionales para garantizar un entorno libre de Acoso Sexual y Acoso Laboral, en el que se respete la dignidad humana, la diversidad cultural y lingüística.

2. Objetivos Específicos:

- a. Establecer un mecanismo claro, accesible y eficaz para la recepción, atención y resolución de casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral en el ámbito institucional de la DEMI.
- b. Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la cero tolerancia al acoso sexual en el trabajo, fortaleciendo los mecanismos internos de denuncia y sanción.
- c. Fortalecer la capacidad institucional para actuar de forma oportuna, pertinente y culturalmente adecuada ante situaciones de acoso, garantizando la protección integral de la persona denunciante.
- d. Socializar la ruta administrativa para la atención y tramitación de los casos, brindando herramientas a los equipos institucionales para su adecuada implementación.



3. **Ámbito de aplicación:**

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI- es aplicable a todo servidor/a público/a, así como a las personas que mantengan vínculos temporales, por servicios, por productos o por jornales tanto en la oficina central como en las oficinas regionales de la Defensoría de la Mujer Indígena y a las usuarias de los servicios que brinda la entidad según su mandato, cuando éstas sean víctimas del acoso sexual por parte del servidor/a público/a y/o contratista, dentro de las instalaciones o en los espacios públicos en el marco de los servicios que se prestan.

4. **Principios Rectores:**

El protocolo se rige por los siguientes principios, orientados a salvaguardar los derechos y la dignidad de todas las víctimas de Acoso Sexual y Acoso Laboral:

a. *Ambiente saludable y armonioso:* Todo servidor/a público/a y/o contratista tiene derecho a un lugar de trabajo sano y seguro, en donde no se viole su dignidad de ninguna forma, especialmente por medio de actos acoso sexual y laboral. Este principio vela por un entorno laboral en donde se preserve la salud física y mental de la persona trabajadora, para que se estimule su desarrollo, desempeño personal y profesional.¹

b. *Autonomía:* Los servidores/as públicos/as, contratistas y usuarias involucrados/as en un proceso de denuncia siempre tienen el derecho a ser consultados y considerados en cualquier decisión que los involucre.²

c. *Celeridad:* Todos los casos identificados deben ser atendidos con la debida atención y prioridad, tomando en cuenta que son los derechos y la integridad de una persona los que están siendo afectados. El procedimiento administrativo debe llevarse a cabo de manera pronta y oportuna.³

¹ 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.

² *Ibíd.*



d. *Confidencialidad*: La institución debe proteger la privacidad y la identidad de las personas víctimas, teniendo sumo cuidado con la información que se recopila para cada caso identificado y cada denuncia presentada. La persona víctima tiene derecho a permanecer en el anonimato⁴.

e. *Debida diligencia*: Se debe analizar detenidamente cada caso, para identificar la ruta adecuada evitando vulnerar los derechos de las víctimas. De esta forma, se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas bajo los lineamientos de este protocolo.⁵

f. *Dignidad y defensa de la persona*: Todos los servidores/as públicos/as, contratistas y usuarias tienen derecho a ser protegidas contra cualquier manifestación de acoso sexual y/o laboral. Se debe tomar la protección de la dignidad de la persona como punto principal en cada decisión que se tome, por lo que este principio está estrechamente relacionado con el principio de confidencialidad.⁶

g. *Igualdad de oportunidades*: Debe existir acceso igualitario a los recursos que éste protocolo ofrece a todos los servidores/as públicos/as y contratistas de la institución.⁷

h. *No revictimización*: No se debe exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso denunciado. De la misma forma, se deben evitar acciones -como preguntas morbosas-, que culpabilizan a la víctima u omisiones -como ignorar o minimizar su denuncia-, que puedan lesionar la integridad física o psicológica de la víctima.⁸

4 *Ibíd.*

5 *Ibíd.*

6 *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.*

7 *Ibíd.*

i. *No discriminación*: Se debe considerar la misma importancia y seguimiento a los casos de toda persona víctima, sin importar su sexo, edad, pueblo al que pertenece, orientación sexual, alguna discapacidad u otra condición que la diferencie.⁹

j. *Respeto a la identidad cultural*: Se debe reconocer, en todo momento, el derecho de la víctima de conservar y regirse por sus principios y valores culturales.¹⁰

k. *Restitución del ejercicio de derechos*: La institución debe garantizar la restitución de los derechos humanos que se vieron vulnerados o amenazados a raíz del caso denunciado.¹¹

l. *Prohibición de represalias*: Este principio se refiere a la protección integral de la institución hacia la víctima, testigos o colaboradores, asegurando 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.¹²

m. *Interpretación favorable*: Todas las normas y políticas internas de prevención y atención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte favorable para la protección de los derechos de los servidores/as públicos/as, contratistas y usuarias involucrados/as. 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 víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad.¹³

9 *Ibíd.*

10 *Ibíd.*

11 *Ibíd.*

12 *Ibíd.*

13 *Ibíd.*

Capítulo II

MARCO JURÍDICO

1. Normativa Nacional

La normativa nacional que respalda este protocolo permite garantizar procesos disciplinarios adecuados, atención sensible a las personas denunciantes, medidas de protección que eviten la revictimización y represalias, y la creación de espacios laborales seguros, éticos y respetuosos de la dignidad humana.

La Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI–, como institución del Estado de Guatemala comprometida con la erradicación de todas las formas de violencia, sustenta su protocolo institucional para la prevención, atención y sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en el ámbito laboral, en un marco normativo nacional robusto y articulado.

1.1. Constitucional

Este marco se fundamenta principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG), que en sus artículos 44 y 46 establece el principio de progresividad y preeminencia de los derechos humanos, reconociendo la dignidad inherente a toda persona humana, así como el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas, libres de violencia, acoso y discriminación.

1.2. Ordinarias

- a. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo;
- b. Decreto No. 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo;



- c. Decreto No. 89-2002, del Congreso de la República, Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos;
- d. Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748, del Congreso de la República de Guatemala.
- e. Decreto No. 7-99, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer;
- f. Decreto No. 17-73, del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal;
- g. Decreto No. 22-2008, del Congreso de la República de Guatemala, Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer;
- h. Decreto No. 9-2009, del Congreso de la República de Guatemala, Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas;

1.3. Reglamentarias

- a. Acuerdo Gubernativo No. 18-98 del Presidente de la República de Guatemala, Reglamento de la Ley de Servicio Civil;

1.4. Individualizadas

- a. Acuerdo de Paz sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas (1995);
- b. Acuerdo Gubernativo 302-2009 del Presidente de la República, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008–2023;
- c. Acuerdo Gubernativo No. 62-2024, del Presidente de la República de Guatemala, Código de Ética del Organismo Ejecutivo;
- d. Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2020–2029 PLANОВI;



e. Guía orientadora para el abordaje integral del Acoso Sexual y Acoso Laboral en el ámbito del Trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, noviembre de 2019, Secretaría Presidencial de la Mujer SEPREM

f. Oficio Circular 004-2024 de la Presidencia de la República de Guatemala “Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres”.

2. Normativa Internacional

Este marco normativo internacional proporciona directrices claras y vinculantes para prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, particularmente el acoso sexual y laboral, en los espacios de trabajo.

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948);

b. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979): Ratificada por Guatemala en 1982;

c. Observaciones finales para el Estado de Guatemala por parte del Comité CEDAW, para el octavo (8vo.) y noveno (9no.) Informe Conjunto (Numeral 34, literal d) del numeral 35).

d. Plataforma de Acción de Beijing (B. Educación y capacitación de la mujer, numeral 71; F. La mujer y la economía Objetivo Estratégico F. 6, numeral 180, literal c));

e. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (1994), tratado de la Organización de los Estados Americanos (OEA), ratificado por Guatemala en 1995;

f. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (1989), ratificado por Guatemala en 1996;



- g. Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (2019);
- h. Recomendaciones Generales del Comité de CEDAW: Recomendación General No. 19;
- i. Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato (1985);
- j. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5;
- k. Recomendación general núm. 39 (2022) sobre los derechos de las mujeres y las niñas Indígenas Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). D. Derecho al trabajo (arts. 11 y 14). 49, 50. [...].



Capítulo III

MARCO CONCEPTUAL

TÍTULO I

Definiciones Generales

1. Acoso

El acoso se entenderá como un conjunto de prácticas, actitudes y comportamientos reiterados por parte de uno o varios ofensores u ofensoras, que ejercen poder sobre otras personas con el objeto de causar dolor, humillar, degradar, enfadar, atemorizar y ejercer control hacia otras personas. Se puede manifestar de forma directa o indirecta, a través de estigmas y rumores, de manera verbal o física y puede ser presencial o virtual. Lo que incluye un trato vejatorio y descalificador hacia las víctimas y persigue además su desestabilización emocional.

2. Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación y de violencia que se caracteriza por manifestar “un comportamiento de tono sexual como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”.¹⁴

3. Acoso laboral

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

¹⁴ Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Reparación del acoso sexual en el ámbito Laboral de la Vicepresidencia de la República de Guatemala, 2025, página 5.

4. Direccionalidad de acosos

Las prácticas de acoso laboral 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, así como entre compañeras y compañeros en sentido horizontal.

a. Acoso horizontal

Es una conducta abusiva entre compañeros y compañeras de trabajo.

b. Acoso jerárquico: Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima (OIT, 2006).¹⁵

5. Acoso sexual contra las mujeres

Se entenderá por acoso sexual contra las mujeres toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las mujeres, o realizado bajo la amenaza ejercida por sus superiores, subordinados o pares, por el hecho de ser mujeres, sin su consentimiento; o bien, sin que tengan capacidad para otorgarlo debido a presiones, consumo de sustancias, estado emocional, o condición de subordinación o dinámica laboral. Lo anterior incluye tocamientos, mordidas, pellizcos, comentarios sexuales, tomar, difundir o enviar fotografías o vídeos de índole sexual sin autorización de la víctima; entrega de objetos o “regalos” no solicitados por la víctima en forma recurrente; violación, exhibicionismo, solicitar favores sexuales, miradas o palabras lesivas y/o, con connotaciones sexistas. Además, la violación a la privacidad o intimidad de las mujeres, así como cualquier disposición o norma sobre los tipos de vestuario y accesorios que deben usar las mujeres en el ámbito laboral y con connotaciones sexistas.

15 Guía orientadora la para el abordaje integral del Acoso Sexual y Acoso Laboral en el ámbito de trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, Noviembre de 2019. pág. 24

6. Negligencia

Se entenderá como todas aquellas conductas de servidoras o servidores públicos respecto del acoso sexual, tales como la indiferencia, la falta de acción de las jefaturas, mandos medios o autoridades máximas institucionales. Incluye la falta de atención en la aplicación de las garantías contenidas en la presente circular; pudiendo ser la simulación de procesos, la evasión de responsabilidad directa, el retardo de procesos y toda acción que contribuya a la reincidencia y escalada de la problemática identificada.

7. Ambiente laboral hostil

Es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista. En este caso no necesariamente debe darse una relación jerárquica. (OIT, 2015).

8. Ambiente de trabajo sexista

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

9. Conducta física de naturaleza sexual

Refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito del trabajo. Conducta de naturaleza sexual. Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impúdicas, silbidos, gestos o cualquier otro, que generen pensamientos de connotación sexual.



10. Chantaje sexual

Es el condicionamiento del acceso a la información o cualquier otro aspecto relacionado con el trabajo, condición o mantenimiento del mismo a través de la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque

la amenaza sea explícita o implícita, incluso si ese condicionamiento no se lleve a cumplir de forma efectiva.

11. Demandas de favores sexuales

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

12. Hostigador u Hostigadora

Quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. El hostigador o la Hostigadora ejercen una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima.

13. Normalización del acoso

Se utiliza para referirse a situaciones en las que la violencia se produce con tanta frecuencia que llega a ser vista como una parte normal o incuestionable del trabajo diario.

14. Observación clandestina

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



15. Sexismo

Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

16. Tocamientos sexuales:

Tocar en las partes del cuerpo asociadas a la sexualidad o de manera indebida sin el consentimiento de la persona; como saludos efusivos para consentir contacto físico, abrazos indebidos, caricias sugestivas, entre otros.

17. Trabajo

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2018).

18. Empleo

Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado. (OIT, 2018).

19. Trabajo Decente

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. El trabajo decente implica tanto protección en el trabajo como protección frente a imprevistos y a situaciones de vulnerabilidad cuando no se puede trabajar. (OIT, 2000).

20. Ámbito del Trabajo

Se considera ámbito del trabajo, el lugar o espacio del trabajo de la persona trabajadora, incluye espacios públicos y privados; el lugar donde descansa o come, durante su traslado a su domicilio, durante desplazamientos o viajes realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



relacionados con el trabajo, durante eventos sociales, educativas y todo lo que transcurra en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo y lo que sucede en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo

21. Víctima

Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas o cualquier otra identidad.

22. Violencia digital¹⁶

Son acciones delictivas realizadas a través de medios digitales que atentan contra la integridad sexual y la dignidad de las personas. Es cualquier acción dañina cometida a través de tecnologías de la información y comunicación (TIC) que expone, distribuye, difunde, exhibe, transmite, comercializa o comparte imágenes, audios o videos íntimos reales o simulados sin consentimiento

Ejemplos:

- Ciberacoso o acoso en línea

- Difusión de imágenes o videos íntimos sin consentimiento (porno venganza)

- Amenazas y mensajes intimidantes

- Doxing (divulgación de información personal)

- Grooming (acercamiento con fines de explotación sexual)

¹⁶ Secretaría contra la Violencia sexual, explotación y trata de personas SVET. 2025

TÍTULO II

Modalidades de Acoso

1. Manifestaciones del acoso sexual

Las manifestaciones pueden ser de tipo verbal, no verbal y físico que tengan una connotación sexual, se pueden encontrar, más no limitativas las siguientes:

- a. Tocamientos o contactos físicos no solicitado, deliberado e innecesarios: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados;
- b. Chantaje 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;
- c. 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;
- d. Hacer comentarios o insinuaciones sexuales;
- e. Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas;
- f. Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad y realizar gestos con una connotación sexual.
- g. Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
- h. Solicitar actos sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción o ascenso laboral.
- i. Difundir rumores sexuales, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y la orientación sexual de una persona.



- j. Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora
- k. Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material sexualmente explícito, en el equipo de cómputo.
- l. Observaciones sugerentes a cualquier parte del cuerpo de la persona.
- m. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios.
- n. Peticiones expresas de actos sexuales.
- o. Envío de cartas anónimas con contenido sexual
- p. Silbidos;
- q. 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.
- r. Ambiente laboral hostil hacia un determinado sexo;
- s. Lenguaje o palabras con connotaciones sexuales

1.1. Barrera interpersonales entorno al acoso sexual

La OIT identifica diversas barreras que enfrentan las víctimas de acoso sexual, las cuales deben ser tomadas en cuenta por la DEMI para generar medidas institucionales que faciliten la denuncia y protección. Entre estas barreras se encuentran:

- a. Temor a hablar de lo ocurrido, dada la persistencia de tabúes respecto a la sexualidad.



- b. Temor a ser revictimizadas por actitudes negligentes o poco empáticas del personal institucional.
- c. Presión social o laboral que desincentiva la denuncia por miedo a críticas o
- d. represalias.
- e. Falta de confidencialidad, que expone la situación personal en espacios públicos o laborales.
- f. Sentimiento de culpa inducido por normas sociales sexistas o culpabilizantes.
- g. Relaciones previas con la persona acosadora, lo que complica la percepción de los hechos
- h. Temor a represalias directas o encubiertas.
- i. Pérdida de oportunidades laborales o consecuencias sobre el empleo.
- j. Pérdida o vulneración de derechos adquiridos o en expectativa.

1.2. *Mitos asociados al acoso sexual*

Existen falsas creencias que minimizan, distorsionan o justifican el acoso sexual. La OIT ha identificado varios mitos persistentes que deben ser visibilizados y desmontados mediante procesos de formación y sensibilización:

- a. “Las mujeres inventan casos de acoso sexual para obtener beneficios”.
- b. “Los hombres no pueden controlar su impulso sexual”.
- c. “Las mujeres provocan el acoso por su vestimenta o forma de comportarse”.
- d. “Las bromas sexuales forman parte del ambiente laboral y no deben ser censuradas”.



e. “Sólo las conductas físicas constituyen acoso; los comentarios o miradas no son relevantes”.

Si bien en Guatemala el Acoso Sexual y Acoso Laboral, aún no se encuentran regulados expresamente como delitos específicos, el Estado tiene obligaciones internacionales derivadas de Tratados y Recomendaciones que requieren implementar Políticas y Protocolos institucionales específicos, como los que adopta y promueve la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, para garantizar ambientes laborales libres de violencia, dignos y seguros para todas las personas colaboradoras.

“Un solo incidente es suficiente para que la actuación de una persona sea considerada acoso sexual. Sin embargo, más de una vez del acoso sexual supone la repetición de la conducta de acoso. (OIT, 2016).”

2. Manifestaciones del acoso laboral¹⁷

Las manifestaciones de acoso laboral pueden ser de tipo verbal, no verbal y físico, se pueden encontrar, más no limitativas las siguientes:

- a. Gritar, avasallar o insultar a la víctima;
- b. Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo;
- c. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo;

17 Según el Autor Piñuel, en su obra “La Tipología del Acoso Laboral” indica algunas manifestaciones, descritas en Guía orientadora para el abordaje integral del

- d. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- e. Quitar áreas de responsabilidad clave.
- f. Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a la trabajadora o al trabajador;
- g. Ignorar o excluir (como si fuera invisible);
- h. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirla a error en su desempeño laboral y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- i. Difamar a la víctima, difundiendo en la institución rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- j. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él o ella, como la casualidad, la suerte, etc.
- k. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- l. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- m. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizándolo o parodiándolo.
- n. Animar a compañeros o compañeras para que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

3. Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad

Toda acción relacionada con el acoso sexual como una manifestación de violencia 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. Las instituciones del Ejecutivo deberán implementar medidas preventivas y correctivas para evitar cualquier forma de acoso sexual que atente contra estos derechos fundamentales.

4. Confidencialidad

Quienes integran los Comités o similares creados a en la Defensoría de la Mujer Indígena a cargo de los procesos derivados de denuncias de acoso sexual en el Organismo Ejecutivo, 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 de forma reservada, evitando su divulgación innecesaria o indebida. La confidencialidad se mantendrá durante todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior.

5. Protección

La Defensoría de la Mujer Indígena, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizará el resguardo y defensa de las servidoras/es públicas/os, contratistas y usuarias involucrados/as 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 o cuando se tenga conocimiento del caso.

6. Celeridad

Deberá actuarse con rapidez y sin ningún tipo de retardo, en la tramitación de los procesos de acoso sexual y acoso laboral. El personal, Comité o similares encargados de conocer los casos de la Defensoría de la Mujer Indígena deberán



actuar con la máxima prontitud y diligencia, evitando retrasos injustificados que puedan generar mayores perjuicios a las víctimas. Los plazos, así como la adopción de medidas preventivas y la resolución de los casos deberán ser razonables y ajustados a la necesidad de proteger a la víctima. En ningún caso se podrá dilatar o entorpecer el proceso.

7. Prohibición de represalias

Queda estrictamente prohibido que cualquier persona, autoridad u órgano de la Defensoría de la Mujer Indígena realice una acción negativa o en detrimento contra quienes denuncien actos de acoso sexual o acoso laboral, participen como testigos o colaboren en cualquier fase del proceso. Esta garantía incluye la protección integral de la víctima, testigos o colaboradores, asegurando 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. En caso de identificarse actos de represalias, 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.

8. Interpretación más favorable

En todos los casos relacionados con el acoso sexual y acoso laboral dentro de la Defensoría de la Mujer Indígena, las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de las y los afectados. 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 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 víctimas, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

9. Prevención de reincidencia

La Defensoría de la Mujer Indígena implementará medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso sexual y acoso laboral, 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 y acoso laboral, definiendo que dichas medidas o acciones sean a corto, mediano y largo plazo, las cuales deberán dar muestra del compromiso institucional con la Cero Tolerancia.

10. Estándares mínimos de atención

La atención a personas denunciantes debe enmarcarse en principios de respeto, dignidad humana, enfoque de Derechos Humanos, equidad de género y pertinencia cultural. Algunas medidas mínimas incluyen:

- a. Brindar atención libre de prejuicios, estereotipos o culpabilización hacia la persona denunciante.
- b. Asegurar espacios físicos seguros, privados, accesibles y culturalmente adecuados para la recepción y seguimiento de denuncias así como su resolución.
- c. Garantizar absoluta confidencialidad en todas las etapas del proceso: denuncia, investigación, seguimiento y resolución.
- d. Utilizar técnicas básicas de contención emocional cuando la persona se encuentre en crisis, incluyendo estrategias de estabilización psicológica y primeros auxilios emocionales, sin realizar juicios sobre los hechos narrados, así como la asignación inmediata de personal idóneo y especializado



para la recuperación emocional de la víctima y el seguimiento terapéutico individual dentro de la DEMI.

e. Reconocer y atender las necesidades diferenciadas de grupos en situación de vulnerabilidad o históricamente excluidos, con un enfoque integral, desde integrar una perspectiva de género, una perspectiva interseccional, desde la perspectiva de las Mujeres y Niñas Indígenas, una perspectiva intercultural y una perspectiva multidisciplinaria



Capítulo IV

RUTA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

1. Protocolo institucional de prevención y abordaje del Acoso Sexual y Acoso Laboral:

La Defensoría de la Mujer Indígena deberá implementar o actualizar, ya sea mediante una política institucional o protocolo específico contra el acoso sexual y acoso laboral, que contemple la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando el acceso a la información y formación sobre los derechos de las servidoras/es públicas/os, contratistas y usuarias involucrados/as de la institución, así como los mecanismos de denuncia.

2. Capacitación obligatoria:

Por parte de la Unidad de Recursos Humanos con apoyo de la Unidad de Género, de la Defensoría de la Mujer Indígena se deberán realizar, de manera continua, programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento, además, acciones de capacitación y sensibilización sobre acoso sexual y acoso laboral como una forma de manifestación de violencia en el ámbito público y los derechos humanos, dirigidos a todo el personal, con el objetivo de prevenir y erradicar estas conductas en el entorno laboral.

3. Acciones de prevención y sensibilización

La Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI–, como institución comprometida con la erradicación de todas las formas de violencia en el ámbito laboral y sexual, establece una ruta de prevención que aborde esta problemática desde sus primeras manifestaciones. Esta ruta integra cinco ejes temáticos interrelacionados, adaptados a su realidad institucional, y con especial énfasis en el respeto a los Derechos Humanos, la pertinencia cultural y la equidad de género.



3.1. *Vida libre de violencia*

Este eje reconoce el derecho de todo el personal de la DEMI a trabajar en un entorno seguro, libre de violencia, acoso y discriminación, con especial énfasis en la violencia por razón de género. Se implementarán procesos permanentes de difusión de información clara y accesible sobre Acoso Sexual y Acoso Laboral, utilizando un lenguaje respetuoso y libre de estereotipos.

Acciones:

- a. Capacitación continua sobre Derechos Humanos, equidad de género, interculturalidad y prevención de la violencia.
- b. Difusión periódica del protocolo institucional y de la integración actualizada de personas que integran el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral.
- c. Desarrollo de campañas institucionales libres de sexismo, re victimización y culpabilización.
- d. Entrega del protocolo a todo el personal existente y de nuevo ingreso y reenvío semestral a todas las personas trabajadoras.

Órganos responsables: Unidad de Recursos Humanos, en colaboración con la Unidad de Género y Multiculturalidad y el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral.

3.2. *Prevención primaria: Sensibilizar para actuar*

La prevención primaria se enfoca en transformar patrones socioculturales que reproducen desigualdades y permiten el acoso. Se llevarán a cabo procesos formativos accesibles, continuos y pertinentes.

Acciones:

- a. Realización de al menos tres jornadas formativas anuales en horario laboral para todo el personal, en formatos como charlas, talleres o foros.



b. Inclusión de temas como seguridad laboral, salud ocupacional, equidad, no discriminación, género, derechos humanos y normativas nacionales e internacionales, entre otras.

Aprobación previa de los contenidos por parte de la Unidad de Género y Multiculturalidad y Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral.

Órganos responsables: Unidad de Recursos Humanos, en colaboración con la Unidad de Género y Multiculturalidad de DEMI y Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral.

3.3. Prevención secundaria: Espacios seguros

Este eje busca brindar atención preventiva a grupos de mayor vulnerabilidad dentro de la DEMI, mediante espacios seguros de expresión y apoyo.

Acciones:

- a. Identificación de grupos objetivos (mujeres jóvenes, personas con discapacidad, entre otros) y sus necesidades específicas.
- b. Realización de encuentros en espacios seguros, facilitados por personal capacitado, para expresar inquietudes laborales, recibir información y fortalecer el empoderamiento.
- c. Elaboración de actas sin nombres personales, salvo consentimiento explícito.
- d. Coordinación entre Recursos Humanos y la Unidad de Género para definir la metodología.

Órganos responsables: Unidad de Recursos Humanos, en colaboración con la Unidad de Género y Multiculturalidad y Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral.



3.4. *Coordinación interinstitucional*

El abordaje integral del acoso requiere articulación con instituciones públicas y organizaciones especializadas, garantizando siempre la autonomía de las personas afectadas.

Acciones:

- a. Difusión electrónica de campañas, jornadas y programas de prevención implementados por instituciones clave (SEPREM, SVET, CONAPREVI, etc.).
- b. Elaboración de un directorio de instituciones de apoyo, aprobado por la Unidad de Género y Multiculturalidad y Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral y entrega a todo el personal.
- c. Acompañamiento del Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral a las personas denunciantes que así lo requieran, sin imponer rutas externas.

Órganos responsables: Unidad de Género y Multiculturalidad, Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral, Unidad de Acceso a la Información Pública.

3.5. *Estadística*

El registro y análisis sistemático de datos permitirá evaluar la eficacia del Protocolo y mejorar las estrategias de prevención y atención.

Acciones:

- a. Envío anual de un cuestionario a todo el personal para recabar datos sobre percepciones, frecuencia y consecuencias del acoso sexual y acoso laboral.
- b. Revisión técnica del instrumento para recabar datos sobre percepciones, frecuencia y consecuencias del acoso sexual y acoso laboral por parte de la



Unidad de Género y Multiculturalidad de DEMI, Unidad de Recursos Humanos y el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral.

c. Elaboración de informes anuales y semestrales ejecutivos con indicadores cualitativos y cuantitativos, enfoque interseccional y culturalmente pertinente de lo acontecido durante el período correspondiente a las autoridades superiores de DEMI por la Unidad de Género y Multiculturalidad de la DEMI, el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral y Unidad de Recursos Humanos.

Órganos responsables: Unidad de Género y Multiculturalidad de la DEMI, el Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral y Unidad de Recursos Humanos.

3.6. *Régimen Disciplinario*

El reglamento del personal de la Defensoría de la Mujer Indígena incluye sanciones disciplinarias para aquellas conductas consideradas leves, graves y gravísimas que conlleven manifestaciones o actitudes de acoso laboral o acoso sexual. De manera que las servidoras/es públicas/os que incurra en algunas de las faltas descritas en el Reglamento o que contenga cualquier disposición, será sancionado/a.

Capítulo V

DEL COMITÉ DE ATENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

El Comité es el órgano interno con carácter autónomo de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI– en el ejercicio de sus funciones; encargado de recibir, analizar, investigar y elaborar informes circunstanciados sobre denuncias de Acoso Sexual y Acoso Laboral. Tiene como objetivo actuar con la debida diligencia ante la recepción de una denuncia, siguiendo los procedimientos del presente protocolo y actuando bajo principios éticos de confidencialidad y respeto.

1. Perfil de las/os integrantes del Comité:

- a. Habilidades de comunicación empática y escucha activa.
- b. Trato respetuoso con el personal.
- c. Capacidad de análisis crítico y resolución fundamentada.
- d. Ausencia de denuncias por acoso (contar con constancia de RENAS)
- e. Compromiso ético con la institución.
- f. Haber sido declarado empleada/o regular

2. Integración del Comité:

Estará conformado por un/a integrante de las siguientes unidades y direcciones:

- a. Unidad de Recursos Humanos.
- b. Dirección de Atención y Asesoría Jurídica.
- c. Unidad de Género y Multiculturalidad
- d. Dirección de Atención Social.
- e. Unidad de Atención Psicológica.

3. Funciones del Comité de Atención, Denuncia y seguimiento a casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral

Una vez nombradas las personas que serán parte del Comité y definidos sus puestos, la Unidad Recursos Humanos de la Defensoría de la Mujer Indígena, dará a conocer su integración y medios de contacto institucional. Las funciones principales son:

- a. Atender de manera urgente en un plazo no mayor de 24 horas las denuncias presentadas.
- b. Analizar, procesar y dar el seguimiento oportuno según lo establecido y conformar el expediente respectivo.
- c. Brindar un trato respetuoso, empático y libre de prejuicios a las personas denunciantes.
- d. Ofrecer información sobre los recursos institucionales disponibles para el acompañamiento integral.
- e. Evitar juicios anticipados sobre la inocencia o culpabilidad de cualquiera de las partes.
- f. Informar a la persona denunciante sobre las distintas vías institucionales o judiciales a las que puede recurrir.
- g. Asegurar la confidencialidad y el respeto de la autonomía de la persona denunciante en todo momento.
- h. Garantizar un proceso equitativo donde ambas partes puedan declarar y presentar sus elementos de prueba.
- i. Escuchar a las personas involucradas y a los testigos propuestos, siguiendo metodologías respetuosas y culturalmente pertinentes.
- j. Mantener informadas a las partes sobre el avance del procedimiento.



k. Elaborar actas que correspondan.

l. Sistematizar y dar seguimiento a los casos registrados.

m. Recomendar contenidos preventivos a la Unidad de Género y Multiculturalidad y personal específico asignado dentro de Recursos Humanos para fortalecer las estrategias institucionales.

n. Proponer actualizaciones o reformas al Protocolo con base en la experiencia acumulada, cuando se crea conveniente.

o. Activar protocolos externos en casos de violencia sexual que requieran atención inmediata por parte del Ministerio de Salud Pública o el Ministerio Público en un plazo no mayor de 24 horas.

p. Conocer de las solicitudes y notificar conforme ley atendiendo a los plazos establecidos

q. Elaborar informe circunstanciado para la Defensora de la Mujer Indígena de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, para conocimiento de los hechos, actuaciones y resolución en el plazo establecido.

r. Concluir la investigación en un plazo no mayor a 15 días calendario.

4. Nombramiento de miembros del Comité

La Defensora de la Mujer Indígena de la Defensoría de la Mujer Indígena mediante Acuerdo Interno, nombrará en el mes de enero de cada ejercicio fiscal a los integrantes del Comité de Prevención, Atención, y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena, designando los cargos que correspondan a Presidente/a Secretaria/o, Vocal I, Vocal II, Vocal III.

Todos los cargos funcionarán ad honórem, y la DEMI garantizará el tiempo que se requiera en horario laboral para que el Comité pueda atender casos.

Capítulo VI

PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL

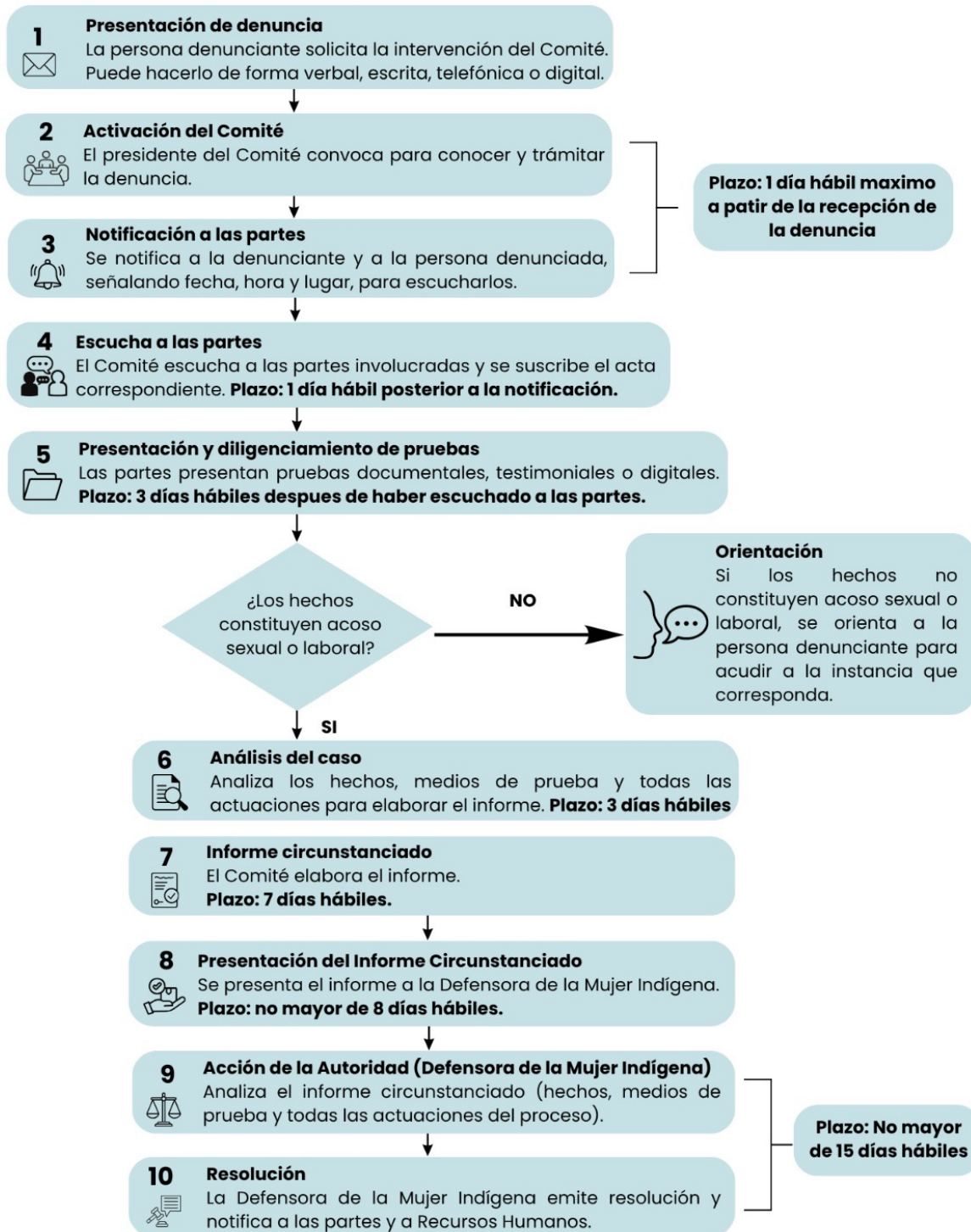
La Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI–, comprometida con la protección de los derechos humanos, el bienestar laboral establece un procedimiento institucional para la recepción, atención y seguimiento de denuncias por acoso sexual y acoso laboral con perspectivas de género, interseccionalidad, de Mujeres Indígenas, intercultural y multidisciplinaria siguiente:

<i>Fase</i>	<i>Paso</i>	<i>Responsable</i>	<i>Actividad</i>	<i>Plazo</i>
1. Solicitud de Intervención	1.1	<i>Denunciante</i>	Solicita intervención del Comité, a través del presidente del mismo de forma verbal, escrita, telefónica o digital	
	1.2	<i>Presidente</i>	Convoca al Comité para conocer y dar trámite a la denuncia recibida	1 día hábil máximo, a partir de la recepción.
	1.3	<i>Vocal I</i>	Notifica a los involucrados sobre la denuncia recibida, citándolos para escucharlos, señalando fecha, hora y lugar	

1. Solicitud de Intervención	1.4	<i>Comité</i>	Escucha a las partes involucradas (denunciante, denunciada/o), suscribiendo las actas correspondientes por el Secretario	1 día hábil posterior a recibir la notificación
	1.5	<i>Denunciante, denunciada/o</i>	Presentación y diligenciamiento de pruebas de ambas partes (documental, testimonial y digital)	3 día hábiles siguientes después de haber escuchado
2. Informe Circunstanciado	2.1	Presidente	Convoca al Comité para analizar los hechos, medios de prueba y de todas las actuaciones para la formulación del informe circunstanciado	3 días hábiles
	2.2	Secretario/a	Se elabora el informe circunstanciado de todo lo realizado durante el proceso de denuncia para trasladarlo a la Defensora de la Mujer Indígena	7 días hábiles contados a partir del análisis de medios de prueba

2. Informe Circunstanciado	1.1	<i>Denunciante</i>	Solicita intervención del Comité, a través del presidente del mismo de forma verbal, escrita, telefónica o digital	No mayor de 8 días hábiles a partir de formulado el informe
4. Acción de la Autoridad	3.1	<i>Defensora de la Mujer Indígena</i>	Analiza el informe circunstanciado (hechos, medios de prueba y todas las actuaciones realizadas durante el proceso)	15 días hábiles a partir de la recepción del informe
4. Acción de la Autoridad	4.1	<i>Defensora de la Mujer Indígena</i>	Emisión de resolución y notificación a las partes y a la Unidad de Recursos Humanos, para lo que corresponda	

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/ ACOSO LABORAL



Excepciones

1. Si el/la agresor/a o la/el agredida/o es parte del Comité o tuviera algún impedimento que imposibilite su objetividad para conocer del caso, se podrán utilizar los mecanismos de excusa o de recusación, cuando fuere pertinente. El Comité deberá resolver en un plazo no mayor de 2 días hábiles, y en caso favorable el vocal I conocerá inmediatamente.
2. Si resultare ser agresora alguna integrante del Consejo Consultivo de la Defensoría de la Mujer Indígena, el Comité deberá enviar el informe circunstanciado a la Defensora de la Mujer Indígena con conocimiento a la Junta Coordinadora de DEMI para que resuelva lo que corresponda.
3. Si la Defensora de la Mujer Indígena o integrante de Junta Coordinadora de la Defensoría de la Mujer Indígena, resultare ser la agresora; el Comité deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional Contra la Corrupción y ésta deberá informar inmediatamente al Presidente de la República de Guatemala de la situación para las medidas correspondientes.
4. Todas aquellas denuncias que no constituyan acoso sexual o acoso laboral se orientará para que acuda a donde corresponde.



Capítulo VII

SANCIONES APLICABLES

La sanción es una de las medidas fundamentales para detener el Acoso Sexual y/o Acoso Laboral, proteger a la persona denunciante y evitar la repetición de estas conductas en el entorno institucional. En la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI–, el objetivo de la sanción es restaurativo y preventivo y debe aplicarse con proporcionalidad, imparcialidad y con pertinencia cultural.

El Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral es el responsable de analizar la gravedad del caso, con base en los hechos denunciados, la evidencia recopilada y los testimonios y recomendar la sanción correspondiente.

Existen tres niveles de sanción: modificación de conducta, régimen disciplinario y régimen de despido. A continuación, se describen sus alcances:

1. Modificación de Conducta (Leve)

Se aplica cuando el Comité determina que la falta es leve y no ha causado daños físicos, morales o psicológicos a la persona denunciante. En estos casos, la persona denunciada debe firmar una carta compromiso ante la Defensoría de la Mujer Indígena, reconociendo lo inapropiado de su conducta y comprometiéndose a su corrección. Ejemplos de faltas leves:

- a. Comentarios sarcásticos o bromas de mal gusto ocasionales.
- b. Desobediencia hacia figuras de autoridad atribuible a razones de género.
- c. Gestos de desdén, desprecio o rechazo no reiterados ni replicados por otros.



Tipo de falta: Leve Tipo de sanción: Modificación de conducta

- a. Amonestación escrita de conformidad con lo regulado en Reglamento del Personal de la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-.
- b. Carta de compromiso de no reincidencia y monitoreo de la Unidad de Recursos Humanos.
- c. Reubicación física o cambio de área, en caso necesario.
- d. La persona denunciada facilitará talleres de sensibilización (obligatoria).
- e. Acciones de reparación hacia la víctima, hacia la institución y en el área de trabajo afectada (disculpa pública, investigación y presentación de temáticas vinculadas al caso en su área de trabajo).

2. Régimen Disciplinario (Grave)

Se aplica cuando se determine que la falta es grave al involucrar daños psicológicos, morales o sociales, y/o se relaciona con discriminación por género, auto identificación por pueblo, edad, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones. La persona denunciada debe ser suspendida y se tomarán medidas inmediatas para evitar su reincorporación en las mismas condiciones. En este caso la persona denunciada debe firmar una carta compromiso ante la Defensoría de la Mujer Indígena, reconociendo lo inapropiado de su conducta y comprometiéndose a su corrección. Ejemplos de faltas graves:

- a. Humillaciones constantes o ridiculización pública.
- b. Gritos o gestos intimidantes reiterados.
- c. Asignación de tareas excesivas o imposibles con intención de acoso.
- d. Amenazas para obtener beneficios personales.
- e. Modificación injustificada de funciones laborales.
- f. Retención de información clave para inducir error.



- g. Comentarios sexuales reiterados, insinuaciones de índole sexual.
- h. Chistes homofóbicos, racistas o sexistas constantes.

Tipo de falta: Grave Tipo de sanción: Régimen disciplinario

- a. Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en año calendario, de conformidad con lo regulado en el Reglamento del Personal de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-.
- b. Recisión unilateral de contrato de servicios (cuando sea contratista)
- c. Carta de compromiso de no reincidencia y monitoreo de la Unidad de Recursos Humanos.
- d. Reubicación física o cambio de área, en caso necesario.
- e. La persona denunciada facilitará talleres de sensibilización (obligatoria).
- f. Acciones de reparación hacia la víctima, hacia la institución y en el área de trabajo afectada (disculpa pública, investigación y presentación de temáticas vinculadas al caso a todo el personal de DEMI).

3. Régimen de Despido (Gravísima)

Se aplica cuando la falta es considerada gravísima y puede constituir un delito. Esto incluye daños físicos, morales o psicológicos graves, con intención de dañar o ejercer control a través de violencia, intimidación o coerciones sexuales. La consecuencia es el despido inmediato de la persona agresora, conforme a la ley laboral vigente y a los procedimientos internos de la DEMI. Ejemplos de faltas gravísimas:

- a. Agresión sexual y/o laboral
- b. Distribución o creación de material pornográfico relacionado con la persona denunciante.



- c. Invisibilización
- d. Aislamiento
- e. Exclusión de procesos laborales
- f. Acecho y control reiterado en espacios de intimidad.
- g. Envío insistente de material sexual sin consentimiento.
- h. Envío reiterado de mensajes insinuantes, acosadores, amenazantes vía digital.
- i. Chantaje sexual para conservar el empleo o acceder a beneficios laborales.
- j. Contacto físico no consensuado y repetido.
- k. Golpes, empujones, bofetadas o cualquier forma de violencia física.
- l. Reiteración de faltas leves en más de tres ocasiones.

Tipo de falta: Gravísima Tipo de sanción: Régimen de despido

- a. Despido justificado o destitución de conformidad con lo regulado en el Reglamento del Personal de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-.
- b. Recisión de contrato de servicios.

4. Consideraciones Finales

Toda sanción debe quedar debidamente documentada en el expediente personal de la persona denunciada, con notificación a las partes e instancias correspondientes y seguimiento por parte de Recursos Humanos de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-. El Comité debe actuar conforme al debido proceso, respetando los derechos de ambas partes y garantizando medidas de protección para la persona denunciante.

Capítulo VIII

DE LAS Y LOS TESTIGOS

El Comité podrá entrevistar a testigos/as propuestos/as por ambas partes, considerando como válidos aquellos/as que:

- a. Hayan sido mencionados/as en las declaraciones.
- b. Conozcan la relación entre las partes involucradas
- c. Hayan presenciado o tengan conocimiento directo de los hechos denunciados.



Capítulo IX

RESPONSABILIDAD DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación efectiva del presente protocolo contra el acoso sexual y acoso laboral requiere de acciones articuladas de prevención, sensibilización y formación, orientadas a construir una cultura organizacional de respeto, equidad y no violencia.

1. Unidad de Género y Multiculturalidad

- a. Incorporar en la estrategia institucional la transversalización del enfoque de equidad de género y Derechos Humanos, priorizando la erradicación del Acoso Sexual y Acoso Laboral.
- b. Revisar y actualizar el Plan Anual de la Unidad Género y Multiculturalidad de la DEMI, para la inclusión de las medidas específicas de prevención del acoso.
- c. Apoyar en el diseño e implementación de campañas de sensibilización y educación sobre acoso, orientadas a modificar patrones culturales y actitudes normalizadas de discriminación elaboradas por la unidad de Comunicación Social de DEMI.
- d. Coordinar con la Unidad de Recursos Humanos de la DEMI, la inclusión de módulos sobre acoso en procesos de formación y capacitación al personal y contratistas técnicos y profesionales de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-.
- e. Las acciones que realice la DEMI, para el abordaje del Acoso Sexual y Acoso Laboral deberá integrar enfoques de género, interseccional, de Mu

18 Recomendación general núm. 39 (2022) sobre los derechos de las mujeres y las niñas Indígenas Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer



jeros Indígenas, intercultural, y multidisciplinaria. ¹⁸

2. Unidad de Recursos Humanos

- a. Planificar programas de desarrollo del talento humano, considerando evaluaciones de desempeño y estudios de clima laboral.
- b. Implementar políticas de formación continua y bienestar laboral, asegurando el cumplimiento del protocolo y el compendio ético institucional.
- c. Incluir en los procesos de inducción al personal el conocimiento y la obligatoriedad del protocolo contra el acoso.
- d. Incorporar variables de prevención del Acoso Sexual y Acoso Laboral en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-.
- e. Desarrollar talleres y herramientas para la detección, abordaje y erradicación del Acoso Sexual y Acoso Laboral, integrándolos al Plan Operativo Anual.
- f. Suscripción de instrumentos y procedimientos administrativos que se deriven de la identificación y denuncia de casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral.



Anexos

GUÍA PARA ESCUCHAR A LA PERSONA QUE DENUNCIA

(CONFORME AL SUBNUMERAL 1.4 DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA)

Consideraciones a tomar en cuenta antes de escuchar a la persona que denuncia:

1. Asegurar un ambiente seguro, neutral y de confianza.
2. Explicar a la persona denunciante que la DEMI está comprometida con cero tolerancia ante los actos de Acoso Sexual y Acoso Laboral.
3. Informar que puede tomarse el tiempo necesario para reconstruir los hechos de manera cronológica.
4. Comunicar que puede proponer testigos/as o documentos que respalden su versión y ayuden a esclarecer los hechos.
5. No emitir juicios de valor ni prejuzgar culpabilidad o inocencia.
6. Programar la escucha tanto de la denunciante como denunciada, en horarios diferentes.

El entrevistador/a debe asegurar que se obtenga la información siguiente:

1. Dónde y cuándo sucedió el hecho
2. Si el hecho o la agresión fue física, verbal, o ambas formas (cómo sucedió).
3. Qué se pretende obtener con la denuncia presentada



4. Si hubo testigos/as, quiénes.
5. La relación que tienen los testigos/as con la persona denunciada
6. La relación de la persona que denuncia con los testigos/as
7. Si el hecho ha ocurrido en otras ocasiones
8. Si alguien más está al tanto de lo sucedido, quiénes.
9. Cómo le ha afectado esta situación (emocional, física, laboral)
10. Qué medidas ha tomado hasta el momento, tanto externo como interno.
11. Si desea apoyo adicional (psicológico, legal u otro)
12. Si la persona denunciante tiene algo más que agregar, darle la oportunidad de expresarse.



GUÍA PARA ESCUCHAR A LA PERSONA DENUNCIADA

(CONFORME AL SUBNUMERAL 1.4 DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA)

Consideraciones a tomar en cuenta antes de escuchar al denunciado:

1. Informar al denunciado/a que es un proceso de atención ante una denuncia por presunto Acoso Sexual y/o Acoso Laboral.
2. Que se le escuchará con respeto, confidencialidad y sin emitir juicios de valor.
3. Que el objetivo es conocer su versión de los hechos, permitiéndole brindar toda la información y aclaraciones necesarias.
4. Recomendar no tener contacto con la persona denunciante durante el proceso, así como cualquier acto de amenaza o represalia, lo cual puede ser considerado una agravación del hecho.
5. Que tiene derecho a proponer testigos/as o documentos que respalden su versión.

El entrevistador/a debe asegurar que se obtenga la información siguiente:

1. Si tiene conocimiento de que una denuncia fue presentada en su contra, Qué sabe al respecto
2. Se pronuncie con relación a la denuncia presentada en su contra
3. Si alguien más tiene conocimiento sobre esta situación



4. Si tiene alguna prueba documental, digital o testimonial que desee aportar para respaldar su versión de los hechos
5. Si ha tenido conflictos previos con la persona denunciante o existe alguna relación particular que considere relevante para el caso
6. Si desea agregar algo más que considere importante para el análisis del caso.

GUÍA PARA ESCUCHAR A LAS Y LOS TESTIGOS PROPUESTOS

(CONFORME AL SUBNUMERAL 1.4 DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA)

Las siguientes consideraciones deben formularse en un ambiente seguro, neutral, respetuoso y confidencial, sin emitir juicios de valor, buscando información objetiva y detallada.

1. Qué conocimiento tiene de este caso. Exponga libremente lo que le consta.
2. Según lo narrado por parte del testigo/a así serán las preguntas que se formulen para confirmar lo indicado por el/la denunciada/o y denunciante para esclarecer los hechos
3. Si desea agregar algún otro comentario, observación o sugerencia sobre este caso.

MODELO DE CARTA DE COMPROMISO DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA

Yo, _____, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI- con Código Único de Identificación –CUI- _____, me comprometo a no repetir la conducta de acoso sexual y/o acoso laboral que motivó la denuncia presentada en mi contra ante el Comité de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Defensoría de la Mujer Indígena y las acciones siguientes:

1. Facilitar y/o participar en los talleres de sensibilización y formación que organice la Unidad de Recursos Humanos.
2. Abstenerme de cualquier forma de represalia o acción que genere incomodidad a la persona denunciante u obstaculice el proceso de seguimiento del caso.

Reitero mi compromiso institucional y personal de formarme y actualizarme en las temáticas abordadas en el Protocolo, y de guiarme por los principios rectores del mismo.

En la Ciudad de Guatemala, a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Firma:



MODELO DE ACTA ADMINISTRATIVA DE ESCUCHA DE PERSONA DENUNCIANTE / DENUNCIADA / TESTIGO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL

En la ciudad de Guatemala, siendo las _____ horas con _____ minutos del día _____ de _____ del año _____, reunidos en las instalaciones de la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, ubicadas en _____, comparecen las personas integrantes del Comité de Atención y Denuncia de Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, conformado mediante Acuerdo Interno DEMI número _____-2026, de fecha ____ de _____ del año 2026, con el objeto de llevar a cabo la diligencia administrativa de escucha de (la persona denunciante / denunciada / testigo), dentro del expediente administrativo identificado con el número _____-2026, relacionado con denuncia por presunto acoso sexual y/o acoso laboral. Comparecen las siguientes personas integrantes del Comité: _____, quien actúa en calidad de presidenta del Comité; _____, quien actúa en calidad de secretario del Comité (cada integrante del Comité y su puesto dentro del Comité). Asimismo, comparece la persona escuchada: nombre y apellidos, quién se identifica con Documento Personal de Identificación -DPI- con Código Único de Identificación -CUI- _____, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, con puesto funcional _____, ubicación funcional en la Unidad _____ de la Oficina Central y/o Regional _____. La presente diligencia administrativa se realiza de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, observando los principios de confidencialidad, dignidad humana, no revictimización, no discriminación, debida diligencia, celeridad, imparcialidad, pertinencia cultural y prohibición de represalias. PRIMERO: OBJETO. El objeto de la presente acta es dejar constancia de la escucha realizada a la persona

compareciente, a efecto de que manifieste de forma libre, voluntaria y sin presión alguna, los hechos sucedidos dentro del proceso administrativo relacionado con la denuncia presentada. SEGUNDO: INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS Y GARANTÍAS. El Presidente del Comité informa a el/la señor/a _____ sobre los derechos y garantías que le asiste previo a iniciar con su declaración: a) La información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad; b) Podrá expresarse libremente, sin interrupciones innecesarias ni juicios anticipados; c) No se permitirá ningún acto de intimidación, represalia, presión o trato discriminatorio derivado de su participación en el procedimiento; d) En caso de requerir acompañamiento psicológico, jurídico, social o interpretación lingüística, podrá solicitarlo al Comité, e) La presente diligencia no constituye resolución final del caso, sino una actuación dentro del procedimiento de análisis e investigación correspondiente. El/la señor/a _____, manifiesta haber comprendido lo anterior y acepta continuar con el procedimiento. TERCERO: DECLARACIÓN. Se concede la palabra al/la señor/a _____ para que declare sobre hechos de los cuales fue objeto, manifestando lo siguiente: _____. CUARTO: CONSIDERACIONES FORMULADAS POR EL PRESIDNETE DEL COMITÉ XXX. Con el objeto de esclarecer los hechos declarados, el Comité formula las siguientes consideraciones: _____. QUINTO: MEDIOS DE PRUEBA O ELEMENTOS APORTADOS. El/la señor/a _____ presenta los siguientes medios de prueba relacionados con los hechos: _____. No habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente acta en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las _____ horas con _____ minutos, firmando para constancia quienes en ella intervinieron.

Señor/a

Presidente/a del Comité

Secretario/a del Comité

Vocal I

Vocal II

Vocal III

Ofinas Regionales

SEDE CENTRAL

10 Calle 10-14 Zona 1, Ciudad de Guatemala. Teléfono: 2315-8610

ALTA VERAPAZ

11 Avenida "A" 11-10 Zona 1, Cobán, Alta Verapaz. Teléfono: 7765-1936

FRAY BARTOLOMÉ DE LAS CASAS

Alta Verapaz, Zona 0, Barrio El Centro, a la par de PMT y PNC. Teléfono: 7765-1936 / 2315-8610

SANTA CATALINA LA TINTA

Alta Verapaz, Barrio San Benito Zona 4, a un costado de GÉNESIS Empresarial. Teléfono: 7765-1936 / 2315-8610

BAJA VERAPAZ

9ª. Avenida 01-58 Zona 1, Barrio Alcantarilla Salamá, Baja Verapaz. Teléfono: 7765-5480

CHIMALTENANGO

1ª. Avenida 2A-19, Zona 5, Chimaltenango (a la vuelta de Super 24, Km. 53.6 carretera interamericana) Teléfono: 7839-5479

HUEHUETENANGO

2ª. Calle 2-13 Zona 8, Colonia Hernández, frente a la Procuraduría General de la Nación Huehuetenango. Teléfono: 7764-5781

SANTA EULALIA

Cantón Centro Edificio Municipal, Santa Eulalia, Huehuetenango Zona 4. Teléfono: 7764-5781 / 2315-8610

JACALTENANGO

Cantón Hernández Zona 0, a un costado de la Casa de la Cultura. Jacaltenango Huehuetenango. Teléfono: 7764-5781 / 2315-8610

IZABAL

12ª. Avenida, entre 14 y 15 Calle. Frente al Coliseo Municipal, Puerto Barrios Izabal. Teléfono: 7797-2978

PETÉN

1ª. Avenida y 3ª. Calle 1-12 Zona 1, Barrio Santa María, Poptún Petén. Teléfono: 7965-8824

QUETZALTENANGO

8ª. Calle 0-37 Zona 7, Quetzaltenango. Teléfono: 7795-4664

QUICHÉ

6ª. Calle 6-16 Zona 1, Santa Cruz del Quiché, El Quiché. Teléfono: 7765-0592

PLAYA GRANDE IXCÁN

Escuela de Capacitación de la Zona 1. Franja Transversal del Norte, cruce de la Aldea San Pablo, Playa Grande Ixcán Quiché. Teléfono: 7765-0592 / 2315-8610

SAN MARCOS

7ª. Avenida A 12-51 Zona 1, Cantón Santa Isabel, San Marcos. Teléfono: 7760-2000

SANTA ROSA

2ª. Avenida 4-35 Zona 3, Colonia China, Cuilapa, Santa Rosa. Teléfono: 7765-1423

SOLOLÁ

7ª. y 8ª. Avenida Esquina Zona 2, Barrio el Calvario Sololá. Teléfono: 7762-4205

SUCHITEPÉQUEZ

Diagonal 1, 0-03 Zona 2, Colonia Bilbao Mazatenango, Suchitepéquez. Teléfono: 7880-2819

TOTONICAPÁN

9ª. Avenida 00-19 Zona 2, San Miguel Totonicapán. Teléfono: 7766-1113