



# Ministerio de Desarrollo Social

**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL**  
**ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO DS-44-2026**  
Guatemala, 15 de abril de 2026.

## **EL MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL**

### **CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala faculta a cada Ministro de Estado a dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los asuntos relacionados con su Ministerio, así como velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa, la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo, y dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho a sus asuntos de conformidad con la ley.

### **CONSIDERANDO**

Que mediante Oficio Circular número 004-2024, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro, emitido por la Presidencia de la República de Guatemala, se establecieron los "LINEAMIENTOS DEL ORGANISMO EJECUTIVO PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES".

### **CONSIDERANDO**

Que mediante Nombramiento número DS-0021-2025/APM/hdx, de fecha veintitrés de julio de dos mil veinticinco se nombró al Comité Temporal para la elaboración del Protocolo en Atención a los Temas de Acoso Sexual Contra las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social.

### **CONSIDERANDO**

Que mediante Oficio número 003-2025-CTPAS de fecha veinte de noviembre de dos mil veinticinco, el Comité Temporal para la elaboración del Protocolo en Atención a los Temas de Acoso Sexual Contra las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, traslada al titular de esta Cartera Ministerial para su aprobación el Protocolo Institucional para Abordaje de la Prevención, Atención y Sanción en Casos de Acoso Sexual y Laboral, Ministerio de Desarrollo Social -MIDES-; para el efecto se emitieron los dictámenes correspondientes, así como la demás documentación que obra en el expediente de soporte.

### **POR TANTO**

Con base en lo considerado, y en el ejercicio de las funciones, que le confieren los artículos 194 incisos a), f) e i) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 27 literales a) y m) del Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo; 7, literales h. y j., del Acuerdo Gubernativo número 87-2012 del Presidente de la República de Guatemala.



## Ministerio de Desarrollo Social

### ACUERDA:

**Artículo 1. Aprobar** el “PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA ABORDAJE DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL -MIDES-” documento contenido en treinta y cuatro (34) folios, los cuales se anexan y pasan a formar parte del presente acuerdo.

**Artículo 2. Cumplimiento.** El presente Protocolo será aplicable para todos los servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a este Ministerio.

**Artículo 3. Responsabilidad.** El Comité Temporal para la elaboración del Protocolo en Atención a los Temas de Acoso Sexual Contra las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, son responsables del procedimiento llevado a cabo y los efectos de la presente aprobación, por tener pleno conocimiento del contenido del mismo.

El Viceministerio Administrativo y Financiero; Viceministerio de Política, Planificación y Evaluación y el Viceministerio de Protección Social; así como sus Unidades Ejecutoras Fondo de Desarrollo Social y Fondo de Protección Social, deben velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones y procedimientos establecidos en el Protocolo objeto de la presente aprobación.

**Artículo 4.** El presente Acuerdo Ministerial surte sus efectos inmediatamente.

**COMUNÍQUESE.**

  
Lic. Abelardo Pinto Moscoso  
Ministro  
Ministerio de Desarrollo Social

Firmado  
electrónicamente  
por: Abelardo  
Pinto Moscoso  
Fecha:  
15/04/2026  
14:22:18  
Lugar: Guatemala



# Ministerio de **Desarrollo Social**

**PROTOCOLO INSTITUCIONAL**  
**PARA ABORDAJE DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN**  
**EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL -MIDES-**





## Ministerio de Desarrollo Social

### I. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo constituye una herramienta institucional para la atención de casos de acoso sexual y laboral en el Ministerio de Desarrollo Social, garantizando derechos fundamentales tales como: a) la dignidad, b) la integridad física y moral, c) la libertad sexual y d) el derecho al trabajo.

El artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

El protocolo aborda acciones para prevenir el acoso sexual y laboral, a través de la formación, la atención de casos y socialización de información sobre el tema en cuestión. Este instrumento se aplica a todos los servidores públicos, contratistas y personas vinculadas al Ministerio de Desarrollo Social.

El Ministerio de Desarrollo Social, por medio de sus autoridades, reafirman su compromiso a la ***no tolerancia de acciones y/o actitudes que generen cualquier manifestación de acoso sexual y laboral.***

### II. Marco Normativo Nacional e Internacional<sup>1</sup>

Desde diferentes instrumentos nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos se establecen estándares para prevenir, identificar, atender, procesar y sancionar las distintas manifestaciones de violencia derivada del acoso sexual y laboral en el ámbito de trabajo. En ese sentido, se citan a continuación diversas normativas ratificadas por el Estado de Guatemala, que abordan esa problemática:

#### Marco Normativo Nacional

**Artículo:** 1, 2, 4, 46, 101, 102 (literal a, k, y t) de la constitución Política de la Republica de Guatemala.

**Artículo:** 202 bis, 214, 215, 262, 173 bis, 190 del Decreto 17-73 Código Penal y sus reformas (Decreto 57-2002 del Congreso de la República)

<sup>1</sup> Guía Orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, en las instituciones públicas de Guatemala, Secretaría Presidencial de la Mujer (noviembre 2019).





## Ministerio de Desarrollo Social

**Artículo:** 4, 14, 61, 74, 76 del Decreto 1441 del Congreso de la República. Código de Trabajo

**Artículo:** 3, 4, 6, 17, 18, del Decreto 7-99 del Congreso de la República, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

**Artículo:** 7, del Decreto 22-2008 del Congreso de la República. Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer.

**Artículo:** 29, 34, del Decreto 9-2009 del Congreso de la República. Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.

- **Política General de Gobierno 2024-2028**

La Política General de Gobierno establece dentro de **7. Ejes Estratégicos: 7.1 Hacia una Función Pública Legítima y Eficaz**, en el apartado de visión estratégica que deberá crearse condiciones dignas para las/los trabajadores que garanticen el desarrollo óptimo de sus funciones.

**7.3 Protección, Asistencia y Seguridad Social:** Líneas estratégicas; Generar las condiciones para que los hombres y las mujeres accedan a oportunidades equitativas de trabajo decente y productivo, en donde sus derechos laborales gocen de protección social; Promover de forma coordinada e integral, acciones encaminadas en contra de la violencia en todas sus manifestaciones, incluyendo las uniones forzadas tempranas (matrimonio infantil) y el embarazo en niñas y adolescentes. **7.7 Seguridad Democrática en un País para Vivir:** dentro de las líneas estratégicas indica: Impulsar acciones institucionales para la prevención de la violencia en todas sus formas, por medio de la prevención, persecución y sanción, según aplique en los casos de violencia de género sin discriminación ni estigmatización por su origen, diversidad sexual, religión, discapacidad, entre otros.

### Marco Normativo Internacional

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos:**

**Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros.

**Artículo 3.** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

**Artículo 7.** Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta, y contra toda provocación a tal discriminación.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos**

**Artículo 1.** Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que este





## Ministerio de Desarrollo Social

sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

**Artículo 5.** Derecho a la Integridad Personal. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...

**Artículo 11.** Protección de la Honra y de la Dignidad. 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad...

**Artículo 24.** Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación, a igual protección de la ley.

- **Convenios y otros instrumentos Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT**

### I. Convenio sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) C111, 1958

**Artículo 1.** A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

### II. Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras, 1985

Condición y medio ambiente de trabajo. Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos.

### III. Convenio Numero 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989

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

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- 1979**

**Artículo 1.** A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,





## Ministerio de Desarrollo Social

independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

**Artículo 2.** Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a: (...) b) Adoptar medidas adecuadas legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes,, que prohíban toda discriminación contra la mujer; (...) d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esa obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera persona, organización o empresa; (...)

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

### **Recomendación General No. 19, Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1992)**

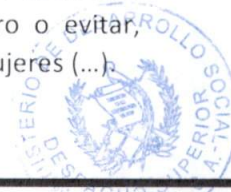
#### **Observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención Artículo 11**

**17.** La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

**18.** El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

### **Recomendación General No. 35, Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW- 2017**

**19.** El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y necesidad de afirmar el control o el poder masculino, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres (...).





## Ministerio de Desarrollo Social

**20.** La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y otros entornos digitales (...).

**22.** En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados Partes, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la obligación (...).

**23.** Los Estados partes son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras, la capacitación y la adopción, aplicación, y supervisión de las disposiciones jurídicas, reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la averiguación administrativa, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas (...).

### **Observaciones Finales sobre los Informes Periódicos 8º. y 9º. Combinados de Guatemala. CEDAW 2017**

**34.** El Comité reitera su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debido a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de las mujeres en las ocupaciones peor remuneradas, en particular en el trabajo informal, como en el servicio doméstico. También le preocupa la persistencia del trabajo infantil y la escasa información sobre las estrategias para su erradicación. El Comité observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo y está preocupado por las prácticas discriminatorias e ilegales, como las pruebas de detección del VIH/SIDA y el embarazo durante los procesos de selección para obtener un empleo.

**35.** El Comité recomienda al Estado parte que elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo y que: a) Aumente el acceso de las mujeres al trabajo decente y promueva su transición del trabajo en las profesiones peor remuneradas al empleo en el sector formal, y vele por que las mujeres empleadas en los sectores informal y agrícola estén cubiertas por la protección social y laboral; b) Agilice la ratificación del Convenio





## Ministerio de Desarrollo Social

sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y establezca el salario mínimo y la seguridad social por ley para todos los trabajadores; c) Intensifique las inspecciones del trabajo para detectar el trabajo infantil y enjuicie a los empleadores que contraten a niñas con fines de explotación, principalmente en los sectores informal y agrícola; d) ***Apruebe leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo***, entre otras cosas, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -BELEM DO PARÁ-**

**Artículo 1.** Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 2.** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (...)

**Artículo 4.** Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. (...) b) El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c) El derecho a la libertad y a la seguridad personal; d) El derecho a no ser sometida a torturas; (...)

**Artículo 7.** Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; (...) g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces (...)





## Ministerio de Desarrollo Social

### III. Marco conceptual

A continuación, se presenta un conjunto de conceptos vinculados al abordaje del Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Desarrollo Social:

#### A. Acoso:

... conjunto de prácticas, actitudes y comportamientos reiterados por parte de uno o varios ofensores, 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, o 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.<sup>2</sup>

Los tipos de acoso son formas de violencia cuya consecuencia es la vulneración de la dignidad de una persona (víctima). La persona que ejerce el acoso lo puede hacer por un lapso de tiempo, provocando indefensión en la víctima, especialmente cuando esta violencia se produce desde una relación desigual de poder, algunas de sus características generales son<sup>3</sup>:

- Produce daño físico, psicológico o social en la víctima, manifestándose de distintas formas.
- Puede ocurrir una sola vez o ser de forma reiterada durante un periodo determinado de tiempo.
- Generalmente, la víctima se aísla, sufre cambios de comportamiento y actitudes en relación a las personas que la rodean.
- En algunos casos, puede generar un acoso ambiental, pues personas que son testigos de esta problemática desarrollan miedo a ser víctimas si defienden a la persona acosada.

#### Manifestaciones del acoso<sup>4</sup>

**Acoso Sexual Ambiental:** Se define como una manifestación de acoso a nivel estructural; son condiciones a nivel institucional que promueven o facilitan diferentes tipos de acoso. Entre los factores que contribuyen a generar acoso ambiental se enumeran: 1) Una cultura institucional discriminatoria o violenta; 2)

<sup>2</sup> Oficio Circular Número 004-2024, de la Presidencia de la República, numeral primero, literal b)

<sup>3</sup> Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Secretaría General de la República.

<sup>4</sup> Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Distintas Manifestaciones de Violencia, Acoso Sexual y Acoso Laboral de la Secretaría General de la República.





## Ministerio de Desarrollo Social

Una cultura institucional y estructura organizacional predominantemente vertical;  
3) La ausencia de políticas públicas que aborden acciones de prevención y protección frente al hostigamiento y acoso; 4) Ausencia de mecanismos de atención y/o ruta de denuncia para las distintas manifestaciones de acoso; 5) Marco legal e institucional deficiente en el abordaje de este tema.

**Acoso discriminatorio:** Se genera a través de una actitud de menosprecio que tiene la persona acosadora hacia alguna característica que posee la víctima. Dentro de estas destaca la edad, sexo, pueblo de pertenencia, religión, orientación sexual, ideología política, origen social o incluso alguna discapacidad o condición médica.

Este tipo de acoso se puede identificar a través de frases o expresiones que tienen las personas acosadoras y cuyo objetivo es demeritar y atentar contra la dignidad de la o las víctimas cuando están a su alrededor, por ejemplo, observaciones hacia su vestimenta, comentarios sobre el lugar de vivienda o condición social, chistes que hagan alusión a su estilo de vida o costumbres.

**Acoso Laboral<sup>5</sup>:** Toda situación y acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente en un lugar de trabajo o en el contexto de una relación laboral, una persona o un grupo de personas hiere a la víctima, la humilla, ofende o amedrenta, se puede dar entre pares o entre personas con una relación jerarquía.

**Acoso por razón de sexo:** Tipo de acoso dirigido contra las personas por razón de su sexo o género. Con mayor frecuencia esta problemática la sufren las mujeres al vincularse directamente con acciones de violencia y acoso contra ellas por el hecho de ser mujeres, por ejemplo: la intimidación a mujeres embarazadas, insultos sexistas o machistas, comentarios despectivos hacia el sexo femenino, chistes sobre personas que pertenecen a la comunidad de la diversidad sexual, así como cualquier tipo de agresión física o verbal por su orientación sexual o identidad de género.

**Acoso Psicológico:** Consiste en una manifestación de acoso que provoca miedo en la víctima. Es posible a través de la intimidación, sobre todo, amenazar con causar daño a algo preciado. En el caso del ámbito laboral, es común que la persona que acosa amenace con despedir a la víctima o con entorpecer sus posibilidades de crecimiento en la institución.

El acoso psicológico también se basa en someter a una persona a maltrato psicológico o forzarla a aislarse. Como todos los tipos de acoso, se ejerce de forma sistemática y recurrente. Además, busca dañar de forma emocional atacando la

<sup>5</sup> Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Seprem 2019.





## Ministerio de Desarrollo Social

autoestima de la víctima a través de críticas, infravaloración, insultos o sometimiento al abuso verbal. El acoso laboral tiene su manifestación psicológica en las burlas, chistes o rumores que se esparcen sobre una persona.

**Acoso Sexual en el ámbito de trabajo:** Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona y/o trabajador se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Esta acción puede ser realizada una sola vez o en forma continuada, entre pares o entre personas que tienen una relación jerárquica.<sup>6</sup>

**Ciberacoso:** Manifestación de acoso que se da en el ámbito virtual. Hostigamiento y ataque a través de distintas tecnologías de la comunicación (redes sociales, canales de comunicación abiertos, mensajes de texto, videos, fotografías, entre otros), que responde a las lógicas de los distintos tipos de acoso.

Se materializa a través del envío de imágenes o videos denigrantes, remisión de virus informáticos de forma malintencionada, vulneración de datos o información privada de la víctima, distribución de información en tono despectivo y falso, alteración digital de fotografías de la víctima, suplantación de la personalidad (cuenta de correo electrónico o red social), difamación o cyberstalking (acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros, insultantes o que también puedan ser intimidatorios o amenazantes).

B. 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).<sup>7</sup>

C. Ambiente de trabajo sexista:

Se refiere a un ambiente en el que se permiten, validan o se favorecen las bromas o chistes sexuales, comentarios de connotación sexual o sexista, por razones de género, enfatizando y replicando mitos, prejuicios y estereotipos sobre sexualidad, los cuales vulneran a un grupo poblacional.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Seprem 2019.

<sup>7</sup> Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Seprem 2019.

<sup>8</sup> Guía para la Prevención de la Violencia Sexual en Entornos Laborales, Desde un Enfoque de Derechos Humanos, Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas -SVET-.





## Ministerio de Desarrollo Social

### D. Ámbito Público:

Comprende las relaciones interpersonales que tengan lugar en la comunidad y que incluyen el ámbito social, laboral, educativo, religioso o cualquier otro tipo de relación que no esté comprendido en el ámbito privado.<sup>9</sup>

### E. Agresión Sexual:

Quién con violencia física o psicológica realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o así misma (tocamientos, caricias, manoseos, contacto físico, frotamientos no deseados), siempre se comete este delito cuando es en contra de una persona menor de 14 años o en contra de una persona con discapacidad cognitiva o volitiva, aunque no haya habido violencia física o psicológica de por medio. Existe agravación de la pena cuando el/la autor/a es un/a funcionario/a o empleado/a pública en el ejercicio de sus funciones.<sup>10</sup>

### F. Derechos Humanos:

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva es indispensable para el desarrollo integral de la persona.

En el caso de Guatemala este conjunto de prerrogativas se encuentra establecidas dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala que desarrolla los Derechos Humanos Individuales y Sociales en el Título II de dicho instrumento.<sup>11</sup>

### G. Relaciones de Poder:

Las relaciones de poder son manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra. La Secretaría General de la Presidencia<sup>12</sup> indica que las relaciones desiguales de poder, en el ámbito laboral, refieren una relación de poder que se da cuando una persona en posición de jefatura presiona a una persona subordinada para llevar a cabo un acto con el que la persona subordinada no se siente cómoda o considere inapropiada.<sup>13</sup>

### H. Víctima:

Personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, incluidas lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente. Se incluye, además, en su caso, al

<sup>9</sup> Decreto Número 22-2008 "Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer".

<sup>10</sup> Decreto Número 17-73, Código Penal y sus reformas, Artículo 173 Bis.

<sup>11</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, títulos II Derechos Humanos.

<sup>12</sup> Acuerdo Interno No. 14-2024, Secretaría General de Presidencia de la República.

<sup>13</sup> Decreto Número 22-2008 "Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer".





## Ministerio de Desarrollo Social

cónyuge, a los familiares o dependientes inmediatos de la víctima directa y/o a la persona que conviva con ella en el momento de cometerse el delito, y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización<sup>14</sup>. Por otro lado, la Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la Mujer, lo define como la mujer de cualquier edad a quién se le inflige cualquier tipo de violencia.<sup>15</sup>

### I. Victimología:

Se define como el estudio sobre la víctima, los tipos y tratos que se deben proporcionar a la persona que sufre los efectos del delito y la lesión de algunos de los bienes jurídicos que protege la ley penal. En el contexto jurídico penal nacional, es importante el análisis de la victimización y las estrategias que pueden implementarse para evitar que la persona o personas agraviadas resulten afectadas durante la tramitación del proceso.<sup>16</sup>

### J. Violencia

Se define la violencia en dos tipos: a) Física: Manifestación de fuerza sobre personas o cosas; b) Psicológica o moral: a través de la intimidación a personas. En este último se incluyen la hipnosis, narcosis o privación de razón o de sentido, ya sea que el sujeto activo provoque la situación o la aproveche.<sup>17</sup>

**Violencia de Género:** ONU-Mujeres la define como la violencia dirigida contra una mujer por el hecho de ser mujer.<sup>18</sup>

**Violencia contra la mujer:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.<sup>19</sup> Comete el delito quien, ejerza estos tipos de violencia, valiéndose de la relación familiar, conyugal, de convivencia, de noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> Decreto Número 21-2016 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito".

<sup>15</sup> Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer".

<sup>16</sup> [La victimología en el contexto jurídico penal guatemalteco. | Revista Científica Diálogo forense](#)

<sup>17</sup> Decreto No. 17-73, Código Penal de Guatemala, Artículo 1, numeral 4º.

<sup>18</sup> <https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-tipos-de-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas>

<sup>19</sup> Art. 1 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA"

<sup>20</sup> Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer", Artículo 7, literal b





## Ministerio de Desarrollo Social

**Violencia física:** Acciones de agresión en las que la fuerza corporal directa o a través de cualquier objeto, arma o sustancia, cause daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedades a una mujer.<sup>21</sup>

**Violencia Institucional:** Cualquier acto u omisión de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, cuyo objeto sea la discriminación o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y su acceso al disfrute de políticas públicas u otros instrumentos destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.<sup>22</sup>

**Violencia psicológica o emocional:** Acciones que pueden producir daño o sufrimiento psicológico y/o emocional a una mujer, sus hijas e hijos. Así mismo, se refiere a las acciones, amenazas o violencia contra las hijas, hijos u otros familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la víctima. En ambos casos, con el objeto de intimidar, menoscabar la dignidad y autoestima y/o controlar a la víctima, quien sometida a ese clima emocional puede sufrir progresivamente un debilitamiento psicológico con cuadros depresivos<sup>23</sup>.

**Violencia económica:** Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por capacidad o por herencia, causándole deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción, retención o pérdida de objetos o bienes materiales propios o del grupo familiar, así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos.<sup>24</sup>

**Violencia sexual:** Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.<sup>25</sup>

<sup>21</sup> Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer"

<sup>22</sup> [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/41\\_CARTILLA\\_ViolenciaContraMujeres.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/41_CARTILLA_ViolenciaContraMujeres.pdf), Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México.

<sup>23</sup> Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer".

<sup>24</sup> Ibidem

<sup>25</sup> Ibidem





## Ministerio de Desarrollo Social

### K. Asesora Confidencial:

Para efectos de implementación de este protocolo en el Ministerio de Desarrollo Social, la Coordinación de la Unidad de Asuntos de Probidad, dentro de su personal permanente y con la aprobación de la autoridad máxima de la institución, asignará mediante notificación a una persona para ser la responsable de la recepción y gestión de denuncias vinculadas al acoso sexual y laboral, quien se denominará Asesora Confidencial. De no contar con disponibilidad de personal, dicha función será ejercida por la coordinación de la Unidad de Asuntos de Probidad de manera supletoria, su identidad y datos de contacto deberá ser de conocimiento de todo el personal del Ministerio.

La Asesora Confidencial deberá ser psicóloga clínica o forense, de género femenino, preferentemente con conocimientos en materia de derechos humanos, y derechos de las mujeres. En su defecto, la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, en coordinación con la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, promoverá procesos que fortalezcan sus capacidades técnicas en derechos humanos.

En caso de ausencia temporal o permanente de la Asesora Confidencial, la Coordinación de la Unidad de Asuntos de Probidad, con aprobación de la máxima autoridad, designará a una persona que cumpla con las características descritas anteriormente para sustituir temporalmente a la Asesora Confidencial.

Al tener la designación de la persona que actuara de forma permanente o temporal como Asesora Confidencial, la Unidad de Asuntos de Probidad informará a la máxima autoridad la designación y socializará el nombre e información de contacto a través de los medios de comunicación interna que permitan asegurar que dicha información sea conocida en el Ministerio.

## IV. Principios Rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios, mismos que son parte y deben de estar en constante observancia en todas las acciones y procedimientos administrativos de prevención, atención y sanción contenidos en este documento:

### A. Autonomía

Las personas involucradas en un proceso de denuncia siempre tienen el derecho a ser consultadas y consideradas en cualquier decisión que les involucre, por lo que no se deberá tomar ninguna decisión de procedimiento administrativo sin su pleno conocimiento.





## Ministerio de Desarrollo Social

### B. Confidencialidad:

El Ministerio de Desarrollo Social deberá proteger la privacidad, así como la identidad de las personas víctimas, teniendo sumo cuidado con la información que se recopila para cada caso identificado y cada denuncia que sea presentada.

La persona víctima tiene el derecho de permanecer en el anonimato, y la confidencialidad se mantendrá en todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior.

El personal que tenga participación en el proceso de recepción, averiguación administrativa y conclusión de casos de acoso sexual en la institución, está obligado a mantener la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Así mismo, deberán asegurar que la información proporcionada durante el proceso sea manejada de forma reservada, evitando la divulgación innecesaria o indebida.

### C. Celeridad:

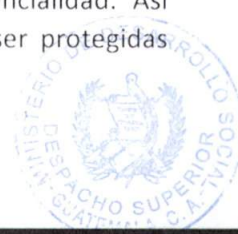
Todos los casos identificados deben ser atendidos con rapidez y sin ningún tipo de retraso, tomando en cuenta que son los derechos y la integridad de una persona que está siendo afectada. El personal involucrado en el proceso deberá actuar con la máxima prontitud y diligencia, evitando retrasos injustificados que puedan generar perjuicios a las víctimas. El proceso administrativo deberá llevarse a cabo de manera pronta y oportuna, atendiendo medidas preventivas y de atención acorde a las necesidades de protección a la víctima. En ningún caso se podrá dilatar o entorpecer el proceso.

### D. Debida diligencia:

Se analizará cada caso identificado, estableciendo la ruta más adecuada bajo un enfoque de derechos humanos, especialmente garantizando el derecho de las víctimas, asegurando la actuación amplia, efectiva, eficiente y enmarcada bajo los lineamientos que establece este protocolo.

### E. Dignidad y defensa de la persona:

La protección a la dignidad de la persona orientará todo el accionar institucional vinculado a la implementación de este protocolo y los procesos de atención de denuncia; este principio está estrechamente relacionado al de confidencialidad. Así mismo se garantizará el derecho de las personas trabajadoras a ser protegidas contra cualquier manifestación de violencia sexual y laboral.





## Ministerio de Desarrollo Social

F. Igualdad de oportunidades:

El Ministerio de Desarrollo Social garantizará el acceso igualitario a los recursos que este protocolo ofrece a todas las personas que trabajen para la institución o sus usuarias/os, con base en el derecho de toda persona a ser tratada con respeto e igualdad en el ámbito laboral.

G. No revictimización:

Bajo ninguna circunstancia se expondrá innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso denunciado. Así mismo, se evitarán acciones que culpabilicen a la persona u omisiones que puedan lesionar la integridad física o psicológica de la víctima.

H. No discriminación:

Todos los casos denunciados serán considerados con la misma importancia, dando el seguimiento pertinente sin importar sexo, edad, pueblo de pertenencia, discapacidad u otra condición.

I. Protección a la Mujer:

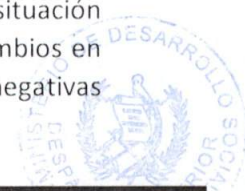
El Ministerio de Desarrollo Social, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizará el resguardo y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o laboral se encuentren en riesgo de serlo, asegurando la integridad física, emocional y laboral, así como la indemnidad y dignidad, 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.

J. Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres:

La Institución deberá abordar toda acción vinculada al acoso sexual como una manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, desde un marco de derechos humanos, conforme a 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.

K. Prohibición de Represalias:

Se prohíbe que cualquier persona o autoridad que labora en el Ministerio realice una acción negativa o en perjuicio de quienes denuncien actos de acoso sexual, participen como testigos o colaboren en cualquier fase del proceso de atención de estos casos. 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





## Ministerio de Desarrollo Social

o cualquier otra forma de trato discriminatorio o intimidatorio, como consecuencia de su participación en el proceso. Así como cualquier medida que afecte su situación laboral, emocional o física, antes, durante o posterior al proceso.

En caso de identificar actos de represalias se adoptarán de forma inmediata las medidas correctivas sugeridas por la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función); y aprobadas por el Comité de Ética, las personas que incurran en esta falta serán sancionadas de conformidad con la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse de su actuar.

### L. Restitución del ejercicio de derechos

La institución tomará las medidas que contribuyan a garantizar la restitución de los derechos humanos vulnerados o amenazados, a raíz del caso denunciado.

### M. Tolerancia cero al acoso sexual y laboral

El Ministerio de Desarrollo Social garantizará un espacio laboral seguro y respetuoso para todas las personas que laboran en la institución, garantizando el derecho a laborar en un entorno que no tolere ninguna acción que violente su dignidad. Este principio vela por un ambiente laboral en donde se preserve la salud física y mental de todas las personas trabajadoras, que estimule su desarrollo y desempeño personal y profesional.

### N. Interpretación más favorable:

Todas las normas y políticas internas de prevención y atención vinculadas a este protocolo deberán ser interpretadas y aplicadas de la manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de las víctimas y personas afectadas. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se optará siempre por aquella que otorgue mayor protección a la víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad.

Esta interpretación deberá respetar los principios de igualdad y no discriminación, alineados a disposiciones constitucionales y normativas, así como a los estándares internacionales en materia de derechos humanos que promuevan la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.





## Ministerio de Desarrollo Social

### V. Ruta de Prevención

Para asegurar un espacio laboral libre de violencia es indispensable el abordaje de la prevención, en ese sentido este protocolo plantea la ruta siguiente:

#### Procesos de capacitación y sensibilización

La Dirección de Recursos Humanos, a través de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, deberá incluir dentro de su programación anual de capacitación temas en materia de derechos humanos y sobre acoso sexual y laboral como formas de violencia que afectan principalmente a mujeres, dirigido a todo el personal institucional, a través de una pedagogía efectiva. La Unidad de Género y Pueblos Indígenas brindará la asesoría para la incorporación del enfoque de género en dicho programa, así mismo revisará los contenidos a abordar.

Con base a lo estipulado en el Acuerdo Gubernativo 87-2012 "Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Desarrollo Social", artículo 19, literales b y h

#### Socialización Protocolo Institucional

La Subdirección de Capacitación y Desarrollo es la responsable de incorporar la información relativa al "Protocolo institucional para abordaje de la prevención, atención y sanción en casos de acoso sexual y laboral" en todos los procesos de inducción y reintroducción, al menos una vez al año, dirigido a todo el personal institucional, tanto a nivel central como territorial.

La Subdirección de Capacitación y Desarrollo incorporará en la evaluación de Clima Laboral institucional o a través de un formulario alterno, un cuestionario que permita recoger datos estadísticos sobre casos de acoso sexual y laboral a nivel general institucional, que permita evaluar las acciones de prevención. Esta acción se hará de forma anual.





## Ministerio de Desarrollo Social

### **Campañas de comunicación para la prevención de acoso sexual en ámbito laboral**

La Dirección de Comunicación Social, con la asesoría de la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, diseñarán una campaña permanente de sensibilización sobre el derecho a una vida libre de violencia, enfocada al abordaje y erradicación del acoso sexual y laboral. Esta campaña interna deberá contar con elementos que promuevan cambios de comportamiento como condición fundamental para la erradicación de la problemática.

La Dirección de Comunicación Social, en coordinación con la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, elaborarán diversos materiales comunicacionales para la socialización de elementos fundamentales del presente protocolo, así como difundir constantemente de dichos materiales a nivel de comunicación interna.

## VI. Ruta de Atención y Denuncia

Todas las denuncias vinculadas a violencia en el ámbito laboral, acoso sexual y/o laboral serán recibidas y analizadas por la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) quien se encontrará físicamente en la Unidad de Asuntos de Probidad, mismas que serán procesadas por el Comité de Ética del Ministerio de Desarrollo Social. No obstante, reconociendo el derecho que ostenta la víctima a escoger la mejor opción para la atención de su caso, queda a su discreción activar este protocolo o acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales. En ese contexto, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) ubicada físicamente en la Unidad de Asuntos de Probidad será responsable de comunicar a la posible víctima sobre la existencia de las distintas vías para la solución del caso, esto con el objeto de no restringir el acceso a otros aspectos judiciales que puedan coadyuvar a restituir los derechos que pudieron haber sido vulnerados. Para ello la Unidad de Asuntos de Probidad, en coordinación con la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, elaborará un registro de las entidades vinculadas a la resolución de casos de acoso sexual y/o laboral.





## Ministerio de Desarrollo Social

### A. Consideraciones Previas:

Todo el personal Institucional deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de violencia contra la mujer, en cualquiera de sus manifestaciones.

A cualquier persona vinculada al Ministerio de Desarrollo Social le asiste el derecho de plantear una denuncia escrita o verbal relacionada a violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, acoso sexual o sexista cuando estas se den en el ámbito laboral, las cuales podrán realizarse por los distintos canales de denuncias institucionales (atención telefónica, atención presencial, botón web y correo institucional).

De forma escrita podrán realizarse: 1) A través del llenado del formulario de denuncia, el cual estará disponible en la Unidad de Asuntos de Probidad; 2) Envío de denuncias a través de un correo electrónico que será puesto a disposición de todas las personas vinculadas al Ministerio de Desarrollo Social y socializado por distintos medios de comunicación institucional; 3) Denuncia verbal: en este caso la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) será quien tome nota de todos los elementos requeridos para iniciar con el proceso de averiguación administrativa.

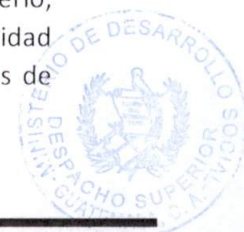
Si la persona presunta agresora o agredida fueran parte del Comité de Ética, o si alguna de las personas que lo integran tienen vínculo cercano con las personas implicadas en el caso denunciado, esta persona deberá utilizar los mecanismos de excusa o recusación cuando fuere pertinente para apartarse del proceso. Para gestionar este tipo de solicitudes, el Comité tendrá que resolver en un plazo no mayor a tres días hábiles; en los casos favorables asumirá la representación la persona suplente. Este proceso no puede excederse de tres días hábiles.

El Comité está obligado a llevar un registro de la información proporcionada que dé sustento a las solicitudes y dejar constancia de su actuación en todo momento.

En los casos de violación sexual se deberá activar el protocolo específico vigente del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, trasladando a la persona inmediatamente a los servicios de salud pública u oficinas del Ministerio Público más cercano para su atención.

### B. Presentación de Denuncias:

Toda trabajadora o trabajador que preste servicios al Ministerio de Desarrollo Social en cualquiera de los renglones presupuestarios o personas usuarias de los distintos programas sociales, que se considere víctima de acoso sexual o sexista dentro del ámbito institucional, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de dichas situaciones en el Ministerio, podrá presentar denuncia ante la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) ubicada físicamente en la Unidad de Asuntos de Probidad a través de los distintos canales de recepción de denuncia.





## Ministerio de Desarrollo Social

### C. Ruta Institucional

La ruta se activa con la recepción de la denuncia administrativa en la Unidad de Asuntos de Probidad del Ministerio de Desarrollo Social.

#### 1. Procedimiento Causas Leves (ver Numeral 3, literal C, del presente documento)

En el supuesto en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia con el acompañamiento, como testigo, de una persona de la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, teniendo para ello acceso a cualquier espacio de la institución, en cualquier momento, para recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad sobre la denuncia presentada, la Unidad de Asuntos de Probidad solicitará reunión urgente del Comité para informar sobre el caso denunciado. A través del Comité se establecerá el inicio del proceso de averiguación administrativa y las medidas de protección<sup>26</sup> a la víctima durante todo el proceso.

Posteriormente a la resolución del Comité, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) informará a la víctima sobre las medidas de protección establecidas (este procedimiento procurará la protección suficiente de la víctima y/o denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, tomando las medidas para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas administrativas y laborales necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima).

Así mismo, de forma inmediata, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, con el acompañamiento de la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, en calidad de testigo, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y/o las responsabilidades disciplinarias en que ha incurrido.

<sup>26</sup> Las cuales se abordan en la literal F del apartado "Ruta de Atención y Denuncia" establecidas en el presente Protocolo.





## Ministerio de Desarrollo Social

A la persona denunciada se le otorgará la oportunidad para hacer valer su derecho de defensa respecto a los hechos denunciados. La Unidad de Asuntos de Probidad será la encargada de diligenciar la denuncia de acuerdo a sus competencias, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

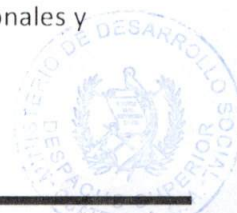
Durante todo el proceso, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto, *al inicio* del proceso les *serán asignados* códigos numéricos a las partes afectadas. La identidad de las personas vinculadas a los casos será de conocimiento únicamente de la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) y la persona de la Unidad de Género y Pueblos Indígenas que brinde acompañamiento. Este proceso demanda que sea valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso según proceda, y en su caso se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, las cuales deberán ser informadas al Comité, para lo cual desde la Unidad de Asuntos de Probidad se gestionará una nueva reunión de carácter urgente para que el Comité conozca las actuaciones propuestas.

Del resultado del procedimiento, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) hará de conocimiento inmediato al Comité sobre las medidas disciplinarias que amerite la falta, el Comité conocerá y ratificará las medidas disciplinarias, posteriormente la/el Secretario del Comité remitirá a la Jefatura inmediata certificación del punto de acta en donde conste lo resuelto por el Comité, con copia a Despacho Superior.

Posteriormente la/el jefe inmediato deberá notificar a la/las personas implicadas para hacer de conocimiento la sanción correspondiente, suscribiendo para el efecto el acta administrativa, y trasladar a la Dirección de Recursos Humanos copia certificada de la misma, quien debe continuar con el procedimiento resuelto.

La/el secretario del Comité notificará a la persona agraviada para su conocimiento la resolución del expediente.

Este procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez días hábiles, posteriores a la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días hábiles.





## Ministerio de Desarrollo Social

### 2. Procedimiento Causas Graves

Cuando los actos denunciados constituyan acoso grave o muy grave, o en el supuesto que la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento anterior, sin perjuicio de su derecho a denunciar en el órgano correspondiente (la vía civil, laboral o querellante en la vía penal), puede plantear la denuncia para seguimiento bajo el "Procedimiento Causas Graves".

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) deberá garantizar máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso contrario.

Recibida la denuncia, inmediatamente deberá dar inicio la averiguación administrativa y al ser confirmada, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) deberá firmar por escrito la denuncia de la víctima. Se asignarán como en el procedimiento anterior códigos numéricos para cada caso, con el objeto de resguardar la identidad de los involucrados; posteriormente se deberá convocar a reunión urgente de Comité para comunicar la situación de forma confidencial. El Comité establecerá las medidas de resguardo pertinentes, así mismo, las acciones que permita el inmediato alejamiento de los sujetos activo y pasivo del acoso, con el objeto de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Las medidas que se adoptarán, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de la misma.

#### **Procedimiento de Averiguación administrativa:**

De conformidad con sus competencias la Unidad de Asuntos de Probidad realizará la averiguación administrativa pertinente para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando los derechos fundamentales de las personas implicadas en el proceso, primordialmente el derecho a la intimidad y la dignidad de las personas.

Se deberá notificar rápidamente sobre la denuncia presentada a la persona denunciada.

Se deberá dar audiencia a cada una de las partes por separado, quienes podrán solicitar la presencia de otra u otras personas, a efecto de levantar la prueba testimonial.





## Ministerio de Desarrollo Social

Con el objeto de la no re-victimización se deberá recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo fuera imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando en todo momento la confidencialidad y celeridad del proceso.

En un plazo máximo de quince días hábiles contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe deberá ser presentado al Comité en reunión urgente, para su conocimiento y ratificación de las medidas disciplinarias a adoptar.

La/el secretario del Comité remite a la Jefatura inmediata certificación del punto de acta en donde conste la sanción disciplinaria que deberán realizar, con copia a Despacho Superior.

Posteriormente la/el jefe inmediato deberá notificar a la/las personas implicadas para hacer de conocimiento la sanción correspondiente, suscribiendo para el efecto el acta administrativa, y trasladar a la Dirección de Recursos Humanos copia certificada de la misma, quien debe continuar con el procedimiento de sanción según lo resuelto.

La/el secretario del Comité notificará a la persona agraviada para su conocimiento la resolución del expediente.

Solamente en casos excepcionales podrá ampliarse el plazo en tres días hábiles.

Durante todo el proceso, se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso sexual y laboral, así como de cualquier persona que se oponga o critique cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. Las medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación:

- Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, esta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.





## Ministerio de Desarrollo Social

- Si la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) no fuera capaz de acumular los medios de convicción (prueba) necesarios para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. En este caso la autoridad nominadora, a través de la Dirección de Recursos Humanos, deberá facilitar el cambio a una ubicación distinta de trabajo.

### 3. Faltas:

#### a) *Serán consideradas como Faltas Muy Graves, las siguientes:*

- Chantaje sexual: Condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva;
- Acoso sexual ambiental y acoso sexista: Creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y otras circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física;
- Contacto físico no consensuado;
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la averiguación administrativa de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo frente a terceras personas;
- Los hechos constituidos delito establecidos en: Ley de Femicidio y Otras Formas de Discriminación Contra la Mujer; Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer; Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; así como los establecidos en el Código Penal y sus reformas.
- Cuando alguna falta leve se denuncia más de tres veces, se considera una falta grave por reincidencia.

#### b) *Serán consideradas como Faltas Graves, las siguientes:*

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.





## Ministerio de Desarrollo Social

- Contacto físico innecesario.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados o públicos, como servicios o vestuarios.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, utilizando estereotipos de género, étnico, etario o características propias de la persona.
- Impartición de órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartición de órdenes vejatorias.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua; comunicaciones fuera de horario laboral, sin justificación alguna.
- Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Humillación o ridiculización constante de manera pública o privada hacia la persona que denuncia por algún rasgo específico de su identidad (sexo, pueblo de pertenencia, orientación sexual, edad, aspecto físico, entre otros).
- Gritos, lenguaje inapropiado o gestos bruscos e intimidantes, especialmente cuando se trata de una persona en posición de jefatura o subordinada.
- Asignación de objetivos o proyectos con plazos de tiempo imposibles de cumplir o sobrecarga de trabajo dirigida únicamente a una persona, siempre y cuando persista a lo largo de un tiempo determinado y que no se trate de un hecho aislado.
- Amenazas de despido o sanción de una persona en posición de jefatura o subordinada, cuando el agresor desee que se cumplan sus caprichos y/o deseos personales no vinculantes a las funciones asignadas a la persona.
- Modificaciones de las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo sin aviso previo y sin razón aparente, acompañado de muestras de desdén de la figura de jefatura.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

c) *Serán consideradas como Faltas Leves, las siguientes:*

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.



## Ministerio de Desarrollo Social

- Desobediencia de parte de una persona empleada hacia su superior por razones de género o discriminación.

Se considera condición agravante, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, también se considera agravante la alevosía.

#### 4. Circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta.

#### 5. Sanciones

- Faltas Leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y acta administrativa.
- Faltas Graves: Desplazamiento de uno a tres meses a otro espacio laboral, suspensión de labores sin goce de salario y acta administrativa.
- Faltas Muy Graves: Suspensión de labores sin goce de salario, traslado definitivo y rescisión de contrato o despido justificado. Cuando la falta se enmarque en un delito tipificado, el Comité se limitará a remitir la denuncia al órgano competente (juzgados penales y/o ministerio público), y a emitir las medidas administrativas correspondientes.

Las sanciones consistentes en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas, desplazamiento temporal o suspensión de labores o traslados definitivos, deberán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo en Derechos Humanos y especialmente derechos específicos de las mujeres. Cuando esta medida sea considerada adecuada por el Comité de Ética, el Comité informará la medida a la Dirección de Recursos Humanos, quien será la responsable de la implementación de medidas que coadyuven a la sensibilización y formación de la persona, como mecanismo de prevención para evitar una situación de la misma índole.

La utilización de este procedimiento no impedirá a la víctima, acceder a los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos e intereses y a que



## Ministerio de Desarrollo Social

su caso sea resuelto de manera justa y eficaz a través de un debido proceso, con base a la "tutela judicial efectiva".

### D. Socialización del Protocolo

La Dirección de Recursos Humanos será la responsable de garantizar la socialización de este Protocolo a todo el personal de la institución, en coordinación con la Dirección de Comunicación Social por medio de diversos canales, con el apoyo de la Unidad de Género y Pueblos Indígenas.

Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras de la institución, y su publicación en la intranet, así mismo la divulgación en diversos canales de comunicación. Todos los documentos y publicaciones referentes al protocolo deberán contener el nombre, ubicación y teléfono de la Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función).

Deberá incluirse dentro de los contenidos de capacitación lo relativo a violencia de género, particularmente en lo relativo a acoso sexual, sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, que deberá impartirse a todos los niveles de personal (técnico, directivo, asesores, autoridades, sindicatos y todo el personal institucional, etc.).

Al menos una vez al año se actualizará la formación del personal en esta materia, especialmente del personal directivo y mandos intermedios, mediante la programación de un curso formativo, de al menos una jornada de duración.

### E. Informes

La Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) llevará control de las denuncias recibidas, así como de la resolución de cada caso, con el objetivo de realizar cuatrimestralmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo, dicho informe deberá ser presentado al Comité de Ética y posteriormente a las autoridades institucionales, a la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, así como a otras unidades administrativas que se consideren pertinentes. Este informe deberá contener como mínimo: a) Número de denuncias recibidas, b) Número de denuncias resueltas, c) información cualitativa sobre satisfacción de las víctimas con el proceso, otra que se considere relevante.

Así mismo, la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Unidad de Probidad, deberá trasladar a la máxima autoridad un informe cuatrimestral con copia a la Unidad de Género y Pueblos Indígenas, sobre todas las medidas y acciones realizadas vinculadas a la implementación de este protocolo que se considere relevante, incluyendo como mínimo: a) número de personas sancionadas, como resultado de la aplicación de este protocolo,



## Ministerio de Desarrollo Social

b) información sobre acciones de socialización de este protocolo y procesos de sensibilización para la prevención de la problemática, c) medidas de protección para la víctima. Anualmente se incluirá información cualitativa de mejoras en el clima laboral, a partir de la implementación del protocolo, otra que se considere relevante.

### F. Medidas de Protección

Estas medidas serán tomadas con el objeto de proteger a la persona que denuncia y mejorar el clima laboral, por lo que se sugieren las siguientes medidas, mientras el Comité de Ética acuerda la resolución del caso:

- Talleres de sensibilización en el área de trabajo que está siendo afectada.
- Reubicación física o cambio de área de la persona que denuncia o la persona denunciada. Sin embargo, es de suma importancia notar que, para evitar la revictimización, siempre se debe considerar antes la reubicación de la persona denunciada.
- En caso de considerarse necesario, sobre todo cuando la denuncia tiene implicaciones de carácter legal por actos de violencia en contra de la mujer, se permitirá la licencia con goce de salario por un tiempo determinado, siempre y cuando así lo considere y apruebe el Comité de Ética institucional.
- Otras medidas que, a consideración del Comité, coadyuven a la protección de la persona que denuncia y al ambiente laboral.

### G. A quién se considerará Testigo/a

La Asesora Confidencial (o persona designada por la Unidad de Probidad para cumplir esa función) puede recibir declaraciones de las personas que tanto la denunciada como la persona que denuncia considere testigo, en ese sentido se listan las siguientes características:

- Persona que haya sido mencionada en la entrevista, incluyendo que también pueda haber sido acosada por la persona denunciada.
- Alguien que pueda describir la relación entre la persona denunciada y la denunciante, por ejemplo, alguien que trabaje en la misma unidad administrativa de alguna de las partes.
- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del caso que se denuncia.





# Ministerio de Desarrollo Social

H. Anexos

## 1. Propuesta de Formulario de Denuncias Administrativas de Irregularidades Del Ministerio de Desarrollo Social

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_ No. Denuncia \_\_\_\_\_

### Hecho denunciado

- a) Acoso Sexual ☐
- b) Acoso Laboral ☐
- c) Corrupción ☐
- d) Nepotismo ☐
- e) Clientelismo ☐
- f) Discriminación ☐
- g) Insubordinación ☐
- h) Usurpación de Funciones o de calidades ☐
- i) Difamación, calumnia o injuria ☐
- j) Uso inadecuado de Recursos Institucionales ☐
- k) Apropiación indebida ☐
- l) Otras ☐

### Tipo de denuncia:

- a) Abierta ☐
- b) Confidencial ☐
- c) Anónima ☐ (en caso la denuncia sea anónima, se debe dar paso al cuarto apartado)

### Información general del denunciante (únicamente en caso la denuncia sea abierta o confidencial)

- a) Código Único de Identificación (CUI): \_\_\_\_\_
- b) Primer nombre: \_\_\_\_\_
- c) Segundo nombre: \_\_\_\_\_
- d) Primer apellido: \_\_\_\_\_
- e) Segundo apellido: \_\_\_\_\_
- f) Teléfono: \_\_\_\_\_
- g) Correo electrónico: \_\_\_\_\_



## Ministerio de Desarrollo Social

- h) Edad: \_\_\_\_\_
- i) Sexo: \_\_\_\_\_
- j) Dirección: \_\_\_\_\_
- k) Etnia: \_\_\_\_\_
- l) Idioma: \_\_\_\_\_

### Información sobre el funcionario y la dependencia relacionada

- a) Nombre del servidor público, contratista o persona vinculada denunciada:

\_\_\_\_\_

- b) Nombre de la dependencia donde ocurrió la supuesta irregularidad

\_\_\_\_\_

- c) Trámite o gestión administrativa relacionada

\_\_\_\_\_

- d) Fecha en que acontecieron los hechos denunciados

\_\_\_\_\_

- e) Lugar en el que se desarrollaron los hechos denunciados

\_\_\_\_\_

- f) Descripción de los hechos

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





## Ministerio de **Desarrollo Social**

g) Indicios (entre el material indiciario se puede incluir testigos y/o adjuntar archivos)

---

---

---

"PORQUE EL PUEBLO DIGNO, ES PRIMERO"





## Ministerio de Desarrollo Social

### 2. Protocolo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para la atención de víctimas de violencia sexual y/o maltrato.

Acciones que deberá ejecutar el personal del Hospital. Las acciones que deberá ejecutar el personal del hospital son las siguientes:

a. Comunicación al Ministerio Público. El personal del hospital, hombre o mujer, obligatoriamente deberá poner en conocimiento inmediato al Ministerio Público, vía telefónica, de un hecho relacionado con violencia sexual y/o Maltrato, a efecto de que un fiscal se apersona a realizar las diligencias de averiguación administrativa pertinentes. La comunicación será a la Unidad del Monitoreo del Ministerio Público y en el caso de que la víctima sea menor de edad, obligatoriamente se debe notificar también a la Procuraduría General de la Nación. En todo caso se debe dejar constancia escrita dentro del expediente clínico del paciente.

b. Atención inmediata y Digna. En el momento de atender una persona que ha sido víctima de violencia sexual y/o maltrato, deberá proteger su vida, integridad y dignidad tomando las medidas pertinentes necesarias, garantizando la atención integral.

c. Recolección de objetos y prendas. El personal del Hospital pondrá a disposición del personal del Ministerio Público todos los objetos y prendas de la víctima. Para lo cual el personal del Ministerio Público determinará cuales son útiles para la averiguación administrativa dejando constancia escrita, con firma y sello en los registros del Hospital a través del acta correspondiente.

d. Toma y embalaje de muestras durante la práctica de examen médico. El médico que practique el reconocimiento a la víctima con el apoyo del personal de enfermería, tomará las muestras necesarias debiendo considerar que las mismas se subdividirán en dos grupos:

d.1 Muestras en Resguardo de Salud y la vida de la víctima. Las muestras cuya utilidad son de carácter clínico que deban ser analizadas con carácter inmediato serán remitidas al laboratorio del hospital y pasarán a formar parte de su registro, debiendo proporcionar y/o facilitar el expediente clínico para su reproducción, cuando sea requerido por el Ministerio Público.

d.2 Muestras útiles para la averiguación administrativa penal. Las muestras que sean útiles para ser entregadas al Ministerio Público, deberán ser tomadas por personal médico con el apoyo del personal de enfermería, embalarlas y entregarlas al personal que el Fiscal del caso indique para su traslado al Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala -INACIF- y sean sometidas al peritaje correspondiente.

Bajo ningún concepto se pondrá en riesgo la vida y la salud de la víctima, por la obtención de alguna de las muestras útiles para la averiguación administrativa, ya que el médico al realizarle examen





## Ministerio de Desarrollo Social

clínico, evaluará y priorizará sus heridas, lesiones y/o padecimientos, a efecto de no comprometer su salud.

e. Facilitar el acceso a las instalaciones del Hospital. El personal del Hospital que se encuentre de turno en la emergencia, deberá facilitar el acceso de la autoridad del Ministerio Público en cualquier horario, previa identificación, de conformidad con lo establecido en las normas de seguridad del mismo.

f. Entrega de muestras, objetos y prendas al Fiscal del Ministerio Público. El personal de admisión, médico o enfermería, deberá entregar directa e inmediatamente las muestras, objetos y prendas al fiscal del Ministerio Público, para su resguardo, custodia o remisión a los laboratorios correspondientes según proceda a los laboratorios correspondientes para su análisis.

g. Informar de sus derechos a la víctima. El personal del Hospital orientará a la víctima sobre la importancia del trabajo que realiza el Ministerio Público y la Procuraduría General de la Nación, en caso de niñez y adolescencia, ya que son las instituciones encargadas de investigar, asesorar y gestionar las medidas de seguridad y protección, según sea el caso. Asimismo, explicará a la víctima la importancia de colaborar con el Ministerio Público entregando los objetos relacionados al hecho que tenga en su poder.

h. Requerimiento de Insumos. El personal del Hospital, deberá requerir al Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala -INACIF- los insumos necesarios para la toma y embalaje de muestras biológicas. Asimismo, deberá requerir al Ministerio Público los insumos necesarios para el embalaje de prendas y objetos debiendo llevar los controles administrativos y de logística.

i. Presencia de Médicos ante las autoridades correspondientes. En caso de orden del Juez competente, el médico que atendió a la víctima en el Hospital, deberá acudir al requerimiento respectivo.

