Instituto Nacional de Administración Pública

INAP Guatemala

Protocolo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres

del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)



Protocolo del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres[1]

1 En cumplimiento con los: *"Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres"* según el Oficio Circular de la Presidencia de la República Número 004-2024.

Tabla de contenidos

Introducción 5

1. Antecedentes 7

2. Objetivo 9

3. Contexto de la desigualdad de género y fenómeno de la violencia contra las mujeres 11

4. Marco conceptual sobre el acoso sexual 13

4.1. Acoso 14

4.2. Acoso sexual contra las mujeres 17

4.3. Víctima 17

4.4. Presunta persona agresora 17

4.5. Negligencia 18

4.6. Medidas preventivas 18

4.7. Confidencialidad 18

4.8. Represalia 19

4.9. Violencia contra la mujer 19

4.10. Discriminación 19

4.11. Revictimización o victimización secundaria 19

4.12. Relaciones desiguales de poder 20

5. Clasificación de las conductas de acoso sexual 21

5.1. Criterios de clasificación 22

5.2. Faltas leves 22

5.3. Faltas graves 23

5.4. Faltas gravísimas 23

6. Marco normativo aplicable 25

6.1. Marco normativo nacional 26

6.2. Marco normativo internacional (convencional) 27

7. Principios rectores 29

8. Ámbito de aplicación 31

9. Garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra las mujeres..... 33

9.1. Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad 34

9.2. Confidencialidad 34

9.3. Protección a la mujer 35

9.4. Celeridad 35

9.5. Prohibición de represalias 35

9.6. Interpretación más favorable 35

9.7. Prevención de reincidencias 35

9.8. Capacitación obligatoria 36

10. Ruta de abordaje de casos de acoso sexual contra las mujeres en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (Fases de actuación) 37

10.1. Fase 1: recepción de la denuncia 39

10.2. Fase 2: registro, evaluación inicial y consideración de medidas preventivas 40

10.3. Fase 3: investigación inicial (conocimiento de los hechos) 40

10.4. Fase 4: resolución del régimen disciplinario 43

10.4.1. Acuerdo o resolución 43

10.5. Fase 5: notificación y seguimiento 43

10.5.1. Registro interno 44

10.5.2. Prevención de represalias 44

11. Disposiciones finales 47

Introducción

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) reconoce su obligación ética y legal de garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, en observancia de los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación asi como en concordancia con la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos y derechos de las mujeres.

En ese marco, el Instituto adopta el presente ***Protocolo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres*** en el ámbito laboral, como un instrumento orientador de la actuación institucional frente a conductas que vulneren la dignidad, la integridad y los derechos de las mismas. El Protocolo establece lineamientos claros para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual. Fortalece los mecanismos internos de denuncia, protección y respuesta institucional, mediante procesos confidenciales, imparciales y respetuosos del debido proceso.

Asimismo, considerando que el Organismo Ejecutivo, con base en la Ley de Servicio Civil y su normativa aplicable, regula el régimen disciplinario del personal al servicio del Estado, el Instituto, como entidad descentralizada adscrita al Organismo Ejecutivo, impulsa un proceso de actualización orientado a activar, coordinar y documentar la respuesta institucional ante casos de acoso sexual, a fin de garantizar una actuación oportuna y articulada.

1

Antecedentes

El acoso sexual en el ámbito laboral constituye un fenómeno estructural que se manifiesta en distintos espacios institucionales y sociales, asociado a relaciones desiguales de poder, estereotipos de género y prácticas históricamente normalizadas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Estas conductas vulneran derechos fundamentales, impactan la integridad física, psicológica y moral de las personas, en particular las mujeres, deteriorando los entornos laborales y el desempeño institucional.

Desde esta comprensión, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) reconoce que el abordaje del acoso sexual requiere respuestas institucionales, que no se limiten a la atención de casos concretos, sino que incorporen acciones orientadas a la prevención, la transformación de patrones culturales y la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad.

En este marco, el presente Protocolo se inscribe en dicho proceso institucional y constituye una herramienta para ordenar, sistematizar y fortalecer la respuesta del (INAP) frente al acoso sexual contra las mujeres, desde una perspectiva preventiva, protectora y garantista de derechos. Las disposiciones legales y normativas que fundamentan este abordaje se desarrollan de manera específica en el apartado correspondiente al marco normativo, el cual sustenta la aplicación e implementación del mismo.

2

Objetivo del Protocolo

Objetivo general:

El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer un instrumento institucional que oriente de manera clara y efectiva la prevención, atención y abordaje del acoso sexual en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) mediante la definición de criterios y procedimientos que permitan una actuación adecuada, coherente y oportuna frente a este tipo de conductas en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

a) Establecer un marco de actuación institucional que defina la ruta a seguir ante situaciones y denuncias de acoso sexual, asegurando claridad en los procedimientos internos y en las responsabilidades de las instancias involucradas.

b) Orientar las acciones de prevención del acoso sexual en el INAP, mediante procesos de sensibilización, información y formación dirigidos al personal, que contribuyan a la identificación temprana de conductas constitutivas de acoso y a la promoción de entornos laborales respetuosos.

c) Fortalecer la respuesta institucional frente al acoso sexual, favoreciendo una intervención oportuna, coherente y articulada, que permita prevenir la repetición de estas conductas y promover relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad.

3

Contexto de la desigualdad de género y fenómeno de la violencia contra las mujeres

La desigualdad de género sigue siendo un factor determinante en la forma en que las mujeres experimentan el entorno laboral en Guatemala. Las brechas en el acceso a oportunidades, la persistencia de roles tradicionales y la normalización de prácticas discriminatorias generan condiciones que facilitan la ocurrencia de diversas manifestaciones de violencia, incluido el acoso sexual.

El fenómeno de la violencia contra las mujeres constituye una grave vulneración de derechos humanos y un obstáculo estructural para el desarrollo democrático del país. Según la legislación vigente y los estándares internacionales, el acoso sexual es una forma de violencia basada en género que afecta la dignidad, la libertad y la integridad de quienes la sufren. En espacios laborales, esta conducta no solo deteriora el clima institucional, sino que limita el acceso equitativo a oportunidades, frena el desempeño del personal y perpetúa patrones de discriminación.

4

Marco conceptual sobre el acoso sexual

Para efectos de la aplicación e interpretación de los lineamientos contenidos en el presente Protocolo, se atenderán las siguientes definiciones:

4.1. Acoso: comprende cualquier conducta, práctica o actitud no consentida de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, que afecte la dignidad, intimidad o seguridad de la persona y genere un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Estas conductas pueden presentarse de manera aislada o reiterada y constituyen una forma de violencia basada en género[2] y una vulneración de derechos humanos en el ámbito laboral.

A continuación, se detallan, de manera enunciativa y no limitativa, las principales manifestaciones que constituyen acoso sexual en el ámbito laboral, conforme a lo establecido en el presente Protocolo:

Conductas verbales

Entre otras, constituyen manifestaciones de acoso sexual verbal, las siguientes:

- Comentarios, insinuaciones, bromas o chistes de contenido sexual.
- Piropos ofensivos, incómodos o no solicitados.

2 La referencia a la violencia basada en género se incorpora debido a que el acoso sexual no constituye una conducta neutral, sino que se origina y reproduce en contextos de desigualdad estructural y relaciones de poder asociadas al género. Esta calificación se encuentra respaldada por los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y permite una interpretación adecuada del Protocolo.

- Comentarios reiterados sobre el cuerpo, apariencia física o forma de vestir.
- Preguntas, comentarios o insinuaciones sobre la vida sexual o íntima.
- Invitaciones insistentes a citas o encuentros de naturaleza sexual, aun cuando hayan sido rechazadas.
- Proposiciones sexuales no deseadas, explícitas o implícitas.
- Amenazas, advertencias o presiones directas o indirectas que condicionen derechos, beneficios o estabilidad laboral a la aceptación de conductas de índole sexual.
- Expresiones sonoras sugestivas o de connotación sexual.

Conductas no verbales

Se consideran también manifestaciones no verbales de acoso sexual:

- Miradas persistentes, gestos, señas o expresiones corporales con connotación sexual.
- Exhibición de material pornográfico o de contenido sexual en espacios laborales.
- Uso de imágenes, dibujos, símbolos o mensajes de carácter sexual en el lugar de trabajo.

Conductas físicas

Constituyen manifestaciones físicas de acoso sexual:

- Contacto físico no consentido, tales como roces, tocamientos, pellizcos, abrazos forzados, besos u otros acercamientos corporales.
- Acercamientos físicos reiterados con connotación sexual.

- Contacto físico sexual no deseado, reiterado o violento.
- Toda conducta de índole sexual ejercida sin consentimiento.
- Cualquier gesto corporal o mímica que haga alusión a prácticas sexuales, incluida la simulación de la masturbación.

Conductas digitales o mediadas por tecnología

Se consideran manifestaciones de acoso sexual:

- Envío de mensajes, audios, imágenes o videos con contenido sexual no solicitado, por cualquier medio electrónico o digital.
- Envío reiterado de contenido sexual pese a la negativa expresa de la persona receptora.
- Toma, difusión o almacenamiento de fotografías, videos o audios de contenido sexual sin consentimiento.
- Manipulación, alteración o creación de imágenes o material audiovisual de carácter sexual sin consentimiento, incluidos medios digitales o tecnologías emergentes.
- Difusión de material sexual o íntimo de una persona sin su autorización.
- La edición, montaje, transformación o cualquier otra forma de uso de fotografías o videos de personas, aun cuando exista autorización para la toma de la imagen, cuando dichas acciones incorporen, sugieran o deriven en contenido de carácter sexual sin el consentimiento expreso, específico e informado de la persona titular de la imagen.

Abuso de poder y chantaje sexual

Constituyen manifestación de abuso de poder y chantaje sexual, entre otras, las siguientes:

- Condicionar ascensos, evaluaciones, beneficios laborales, permanencia en el puesto o mejoras salariales a la aceptación de conductas sexuales.
- Ejercer presión sexual aprovechando una relación jerárquica, de autoridad o de dependencia laboral.
- Chantaje sexual, explícito o implícito, mediante amenazas o represalias.

Acecho y hostigamiento sexual

También constituyen manifestaciones de acoso sexual:

- Acecho reiterado de carácter sexual dentro o fuera del centro de trabajo.
- Seguimiento sistemático, vigilancia o invasión de espacios de intimidad.
- Conductas persistentes de hostigamiento sexual que generen un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante.

4.2. Acoso sexual contra las mujeres: para efectos del presente Protocolo, se entenderá como toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no consentida (no deseada), que tenga por objeto o efecto vulnerar la dignidad, la libertad sexual, la intimidad o la seguridad de una mujer, generando un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, o condicionar su situación laboral.

4.3. Víctima: persona que manifiesta haber sido objeto o reconoce haber estado expuesta a conductas descritas como acoso sexual conforme al presente Protocolo.

4.4. Presunta persona agresora: persona contra la cual se presenta la queja formal (denuncia) por presunta comisión de actos de acoso sexual.

4.5. Negligencia: se entenderá como todas aquellas acciones u omisiones cometidas por servidores públicos del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) que, por indiferencia o falta de actuación de las Autoridades Superiores, Gerencia, Direcciones, Jefaturas o mandos medios, favorezcan la persistencia del problema o pongan en riesgo la integridad de las personas, según lo establecido en el Pacto Colectivo. Esto incluye la simulación de procedimientos, la evasión de responsabilidades, el retraso injustificado en la tramitación de casos y cualquier otra conducta que propicie la reincidencia o la agravación de la situación identificada.

4.6. Medidas preventivas (institucionales): las medidas preventivas son acciones de carácter temporal que la institución puede adoptar, a través de la Dirección de Recursos Humanos, antes de la resolución del procedimiento, con el propósito de proteger a la persona denunciante, prevenir la reiteración de la conducta, mitigar posibles daños y evitar cualquier forma de represalia. Estas medidas se conciben como mecanismos orientados al resguardo de la persona afectada y a la garantía de un entorno laboral seguro durante el desarrollo del proceso.

Entre las medidas preventivas que pueden adoptarse se encuentran la separación temporal de funciones o las restricciones de contacto o comunicación. Su aplicación tiene una finalidad exclusivamente preventiva y de protección, no constituye una sanción ni implica una afectación a los derechos laborales de las personas involucradas, en observancia del debido proceso y del interés institucional de garantizar un ambiente laboral libre de violencia.

4.7. Confidencialidad: garantía que la información, datos personales, testimonio y evidencia serán tratados bajo los más altos estándares de reserva, acceso restringido y protección de la privacidad de las partes involucradas, atendiendo a los Códigos de Ética del Organismo Ejecutivo y el del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Asimismo, lo plasmado en el Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el sindicato del INAP -STINAP-.

Finalmente, el Oficio Circular de la Presidencia de la República Número 004-2024: "Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres".

4.8. Represalia: toda acción adversa (despido, cambio de funciones, traslado adverso, hostigamiento, acoso indirecto) que sufra una persona por haber interpuesto una denuncia, testificado o colaborado en el procedimiento.

4.9. Violencia contra la mujer: de conformidad con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en armonización con lo establecido en la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, se denomina a 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.

4.10. Discriminación: cualquier distinción, exclusión o restricción basada en sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad, idioma, religión, estado civil, opiniones políticas, embarazo o maternidad, entre otros, que tenga por finalidad o efecto anular, limitar o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos

en igualdad de condiciones.

4.11. Revictimización o victimización secundaria: acciones u omisiones institucionales que, durante la atención o abordaje de un caso de acoso sexual, provocan un daño adicional a la persona afectada al reproducir o agravar el sufrimiento inicial. Esto puede incluir la falta de confidencialidad, preguntas inapropiadas o la exposición innecesaria de la víctima.

4.12. Relaciones desiguales de poder: se refiere a estructuras sociales, culturales o institucionales que asignan posiciones de privilegio o subordinación entre personas o grupos, produciendo asimetrías que facilitan abusos, discriminación y vulneración de derechos.

5

Clasificación de las conductas de acoso sexual

5.1 Criterios de clasificación

Las manifestaciones de acoso sexual descritas en el presente Protocolo fueron identificadas con base en estándares institucionales y buenas prácticas en materia de prevención, atención y sanción del acoso en el ámbito laboral, considerando criterios técnicos y normativos vigentes, aplicables al contexto nacional y convencional.

5.2 Faltas leves

(Conductas de acoso sexual sin contacto físico, de menor intensidad o carácter aislado)

Se consideran faltas leves en materia de acoso sexual, los siguientes ejemplos:

- Comentarios, expresiones verbales, insinuaciones o piropos de carácter sexual no deseados.
- Bromas, chistes, alusiones o comentarios con connotación sexual que resulten incómodos, ofensivos o inapropiados.
- Miradas lascivas, gestos obscenos o señales de naturaleza sexual.
- Comentarios sobre la apariencia física, vestimenta o vida personal.
- Envío, exhibición o difusión de mensajes, imágenes o material con contenido sexual no solicitado.

5.3 Faltas graves

(Conductas reiteradas, coercitivas o asociadas al abuso de poder)

Se consideran faltas graves en materia de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Reiteración de conductas previamente calificadas como faltas leves.
- Solicitudes de favores sexuales, explícitas o implícitas.
- Insinuaciones sexuales persistentes pese a la manifestación expresa de rechazo.
- Condicionar beneficios laborales, administrativos, académicos o de cualquier otra índole a la aceptación de conductas de carácter sexual.
- Amenazas, represalias, intimidaciones o trato desfavorable vinculados al rechazo de insinuaciones sexuales.
- Uso de una posición jerárquica, autoridad, o relación de poder para ejercer presión de naturaleza sexual.
- Expresiones sonoras sugestivas o de connotación sexual.

5.4 Faltas gravísimas

(Conductas con contacto físico, violencia o relevancia penal)

Se consideran faltas gravísimas en materia de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Cualquier forma de contacto físico de naturaleza sexual no consentido.
- Agresión sexual, tentativa o consumada.
- Coacción sexual o amenazas graves con finalidad sexual.

- Conductas de acoso sexual que constituyan delito conforme a la legislación penal vigente.
- Reincidenia en conductas previamente calificadas como faltas graves.
- Cualquier conducta que vulnere gravemente la integridad física, psicológica o moral de la persona afectada[3].
- Cualquier práctica o gesto corporal que represente o simule la masturbación.

La calificación jurídica definitiva de la falta y la sanción correspondiente será competencia exclusiva de la autoridad administrativa conforme al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

3 La determinación de una vulneración grave de la integridad física, psicológica o moral se realizará mediante una valoración considerando el relato de la persona afectada, los elementos documentales disponibles, los indicadores de afectación y el contexto institucional, conforme a los principios de enfoque de género, debida diligencia y no revictimización.

6

Marco normativo aplicable

"Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igual entre mujeres y hombres, el ejercicio de los mismos derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano".

Artículo 11, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- de la cual Guatemala es Estado Parte.

Para la interpretación y aplicación de este Protocolo, es fundamental considerar los avances del marco normativo nacional y convencional que respaldan la obligación de abordar (prevenir, atender y sancionar) el acoso sexual en todas sus manifestaciones dentro de los espacios laborales. Dichas disposiciones resultan plenamente aplicables al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

6.1 Marco normativo nacional

- Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 1, 2, 4, 44, 46, 101, 102 (literales a, k y t).
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República (Artículo 3, Discriminación contra la Mujer, Artículo 17 Ámbitos y Sujetos Activos, Artículo 18 Medidas Específicas).
- Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto 22-2008, Artículo 7 Violencia contra la Mujer.
- Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 (Artículo 4 Servidor Público, Artículo 74 Sanciones, Artículo 76 Despido Justificado) y Reglamento de la Ley de Servicio Civil según Acuerdo Gubernativo Número 18-98 (Artículo 1 Servidores Públicos, Artículo 80 Procedimiento de Sanciones y Despidos).

- Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto 9-2009.
- Código Penal de Guatemala, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República reformado por el Decreto 9-2009 (Artículo 202 bis Discriminación, Artículo 214 Coacción, Artículo 215 Amenazas, Artículo 262 Chantaje, Artículo 173 bis Agresión Sexual, Artículo 190 Violación a la Intimidad).
- Código de Trabajo, Decreto Número 1441.
- Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024.
- Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública, Decreto Número 25-80 y su Reglamento Acuerdo Gubernativo No. 277-2021.
- Código de Ética del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (Acuerdo de Junta Directiva Número 003-2022).
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el Sindicato de Trabajadores del INAP -STINAP-.
- Oficio Circular de la Presidencia de la República, Número 004-2024 “Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres”.
- Guía para la Prevención de la Violencia Sexual en Entornos Laborales desde un enfoque de Derechos humanos. Documento técnico de la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas -SVET-.

6.2 Marco normativo internacional (convencional)

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículos 1, 2 y 5).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José- (Artículos 1, 2, 24 y 29).

- Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -Protocolo de San Salvador- (Artículos 3, 6 y 7).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- (Artículos 1 y 11).
- Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW- (Artículo 11, numerales 17 y 18), (Artículo 16, numeral 24, literales j, t, e, i).
- Recomendación General N.° 35 de la CEDAW, mediante la cual se actualiza la Recomendación General N.° 19.
- Observaciones Finales al Estado de Guatemala por la CEDAW para el Informe Conjunto Numeral 34, literal d; Numeral 35.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará- (Artículos 3, 4, 6 y 7).
- Plataforma de Acción de Beijing (B. Educación y Capacitación de la Mujer, numeral 71; F. La Mujer y la Economía, objetivo estratégico F6, numeral 180, literal c).
- Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de fecha 11 de octubre de 1960 (Artículo 1).
- Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre los Servicios de Salud en el Trabajo de fecha 18 de abril 1989.
- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1985 sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y Trabajadoras en el Empleo.

7

Principios rectores

Los principios rectores del Protocolo establecen el marco ético y jurídico que guía la atención y respuesta institucional en casos de acoso sexual.

- Respeto a la dignidad humana, igualdad de género y no discriminación.
- Enfoque de derechos humanos y género: reconocer efectos diferenciados[4] por género, vulnerabilidad, poder y diversidad.
- Tolerancia cero frente al acoso sexual laboral.
- Confidencialidad, protección y atención centrada en la persona.
- Imparcialidad, debida diligencia, celeridad y transparencia en los procesos de atención e investigación.
- Sensibilización constante y mejora institucional continua.
- Rendición de cuentas institucional y cultura de integridad.

4 Se refiere a la manera en que las normas, roles y expectativas sociales asignadas a mujeres y hombres generan impactos distintos y desiguales en sus vidas, oportunidades y derechos, aun frente a una misma situación.

8

Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable a:

- Todo el personal del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), sin distinción de la forma de contratación (personal permanente, supernumerario, servicios profesionales, servicios técnicos, docentes, asesores).
- Todas las relaciones de trabajo que se desarrollen en la institución ya sean jerárquicas, horizontales o de colaboración.
- Las actividades institucionales realizadas fuera de las instalaciones, tales como viajes, misiones, capacitaciones, reuniones presenciales o virtuales, siempre que estén vinculadas al ejercicio de funciones o responsabilidades institucionales y puedan generar efectos en el ambiente laboral o institucional. Este ámbito también comprende a las personas usuarias de los servicios del Instituto cuando interactúan dentro de las instalaciones o en el marco de actividades relacionadas con los servicios que brinda la institución.
- Las conductas que se produzcan en el entorno de trabajo o con ocasión del empleo y que afecten la dignidad de las personas, el clima laboral o la continuidad de la relación laboral, independientemente del lugar en que ocurran.

9

Garantías obligatorias para la prevención del acoso sexual contra las mujeres

Como deber ético, todas las dependencias, ministerios, secretarías y demás entidades estatales centralizadas, descentralizadas, autónomas, semiautónomas, incluido el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el cual depende directamente de la Presidencia de la República, están obligadas a implementar y observar de manera obligatoria las garantías institucionales para la prevención del acoso sexual, atendiendo a lo plasmado en el Oficio Circular de la Presidencia de la República Número 004-2024: "Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres".

Las mismas serán desarrolladas a continuación, a fin de precisar su alcance y aplicación.

9.1. Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de las mujeres: toda acción relacionada con el acoso sexual como manifestación de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo, deberá abordarse desde un marco de respeto de los derechos humanos, a efecto de prevenir el acoso sexual, evitar la escalada de dicho flagelo y minimizar los efectos en la vida de las víctimas.

9.2. Confidencialidad: las personas integrantes de los comités, comisiones o similares creados a nivel institucional, a cargo de los procesos derivados de denuncias, están obligadas a guardar discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles de abordaje. La confidencialidad se mantendrá durante todas las etapas del procedimiento.

9.3. Protección a la mujer: el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) garantizará el resguardo y defensa de las mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o se encuentren en riesgo de serlo. Se asegurará su integridad, indemnidad, libertad sexual y dignidad, evitando la revictimización y protegiendo su intimidad, honra, libertad y seguridad desde que se tenga conocimiento del caso.

9.4. Celeridad: deberá actuarse con rapidez y sin ningún tipo de retardo, en la tramitación de los procesos de acoso sexual contra las mujeres.

9.5. Prohibición de represalias: queda estrictamente prohibido que cualquier persona, autoridad o dependencia del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) realice una acción negativa o en detrimento contra quienes denuncien actos de acoso sexual, participen como testigos o colaboren en cualquier fase del proceso. Esta garantía busca la protección de la víctima, testigos o colaboradores.

9.6. Interpretación más favorable: en todos los casos relacionados con el acoso sexual contra las mujeres dentro del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de las mujeres afectadas.

9.7. Prevención de reincidencias: las autoridades del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) implementarán medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso sexual. Se contemplarán medidas directamente vinculadas a la prevención de reincidencia de cualquier persona involucrada.

9.8. Capacitación obligatoria: la Gerencia del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) instruirá a la Dirección de Recursos Humanos para garantizar el desarrollo de procesos formativos institucionales. Las instancias que conforman la ruta de abordaje del acoso sexual, entre ellas la Gerencia, la Dirección de Recursos Humanos, las jefaturas pertinentes, el Comité de Ética y la representación sindical, deberán recibir capacitación especializada, con énfasis en atención a víctimas, investigación inicial y otros contenidos esenciales para el tratamiento adecuado de estos casos.

10

Ruta de abordaje de casos de acoso sexual contra las mujeres en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (Fases de actuación)

La presente ruta de Abordaje tiene carácter orientador, preventivo y procedimental en el marco de las competencias éticas e institucionales del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y no sustituye, modifica ni restringe las disposiciones contenidas en el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el sindicato de trabajadores del INAP -STINAP-, ni el régimen disciplinario establecido en la Ley de Servicio Civil, su Reglamento y demás normativa laboral aplicable.

En consecuencia, la determinación de la existencia de faltas disciplinarias, la calificación de su gravedad y la imposición de sanciones laborales corresponde exclusivamente a la autoridad administrativa competente, conforme a los procedimientos, garantías y etapas previstas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Las actuaciones previstas en esta ruta tienen como finalidad activar, coordinar y documentar la respuesta institucional inicial, garantizando la prevención, la protección de derechos y el debido proceso, así como atender de manera especializada situaciones de violencia contra la mujer que no se encuentran previstas en otras normativas, sin prejuzgar ni anticipar decisiones de carácter disciplinario o sancionatorio.

10.1 Fase 1: recepción de la denuncia

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

Recepción por parte del Comité de Ética

Confidencialidad: previo al inicio de cualquier actuación, el Comité de Ética deberá reiterar formalmente los deberes de confidencialidad a todas las personas involucradas, conforme al Código de Ética institucional, la normativa interna vigente y los principios constitucionales de intimidad y protección de datos personales. La información obtenida será utilizada exclusivamente para los fines del presente Protocolo.

Canales oficiales: la denuncia podrá ser entregada al Comité a través de los siguientes medios:

- Abordaje presencial ante un miembro o el pleno del Comité de Ética
- Escrito en formato libre dirigido al Comité de Ética
- Buzón físico institucional
- Correo electrónico oficial del Comité de Ética

Recepción por otras unidades del Instituto Nacional de Administración Pública

Plazo: remisión en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas

Cuando la denuncia sea recibida por una unidad administrativa, esta deberá **remitirla de manera inmediata y por escrito al Comité de Ética**, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, **sin realizar valoración, calificación, investigación, análisis ni pronunciamiento alguno sobre su contenido**.

10.2 Fase 2: registro, evaluación inicial y consideración de medidas preventivas

Responsable: comité de Ética
Plazo: dos (2) días hábiles

Registro: el Comité de Ética documentará la denuncia mediante acta interna.

Evaluación preliminar y medidas preventivas: una vez conocido el caso, el Comité de Ética realizará una valoración inicial del riesgo y de considerarlo necesario, recomendará de forma inmediata a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas preventivas y de protección, las cuales serán determinadas e implementadas por dicha Dirección, con el fin de salvaguardar la integridad de las personas involucradas, prevenir represalias y garantizar el adecuado desarrollo del procedimiento.

Medidas preventivas

Las medidas preventivas que se consideren deberán:

- Contar con el **consentimiento expreso de la persona denunciante**.
- Ser **temporales, proporcionales y no sancionatorias**
- No implicar prejuzgamiento ni sustitución del procedimiento disciplinario previsto en el Pacto colectivo de condiciones de trabajo y el Régimen Disciplinario vigente.

10.3 Fase 3: investigación inicial (conocimiento de los hechos)

Responsable: comité de Ética
Plazo: cinco (5) días hábiles

Entrevistas y recopilación de información

- Desarrollo de las actuaciones en espacios confidenciales y seguros
- Entrevistas a la persona denunciante y a la persona presuntamente agresora, garantizando trato digno y respeto
- Evitar la reiteración innecesaria del testimonio
- Recopilación de documentos, testimonios y demás elementos pertinentes

Custodia de la información

Toda la información y evidencia recopilada será resguardada bajo **custodia exclusiva del Comité de Ética**, en registros internos confidenciales.

Conocimiento de los hechos y análisis del caso

El análisis se realizará con base en:

- El marco jurídico aplicable
- El Código de Ética institucional
- El presente Protocolo
- Los principios de debido proceso, presunción de inocencia, igualdad y no discriminación

Informe circunstanciado

Concluida la investigación inicial, el Comité de Ética elaborará un informe circunstanciado, que contendrá:

- Descripción objetiva de los hechos analizados
- Actuaciones realizadas
- Conclusiones de carácter ético-institucional

El informe será trasladado a la Gerencia, con copia a la Dirección de Recursos Humanos, exclusivamente para efectos de integración del expediente administrativo, preservando la autonomía funcional del Comité de Ética.

Casos que involucren a la máxima autoridad institucional

Se tomará en consideración que si la máxima autoridad institucional resultare ser la persona agresora, el Comité de Ética deberá enviar el informe circunstanciado a la Comisión Nacional Contra la Corrupción y esta deberá informar inmediatamente al Presidente de la República de la situación, para las medidas correspondientes.

En casos de especial complejidad o cuando la investigación involucre a la máxima autoridad, el Comité de Ética podrá solicitar una prórroga justificada, la cual deberá documentarse por escrito, indicando los motivos y el plazo adicional requerido.

Orientación para denuncia penal (si procede)

Cuando de los hechos se advierta la posible comisión de un delito, se orientará a la persona denunciante respecto de su derecho a acudir a las instancias competentes:

- Ministerio Público
- Policía Nacional Civil
- Juzgados de Paz
- Instituto para la Atención y Protección a la Víctima del Delito

La interposición de la denuncia penal constituye un derecho personal e indelegable de la víctima y dependerá exclusivamente de su voluntad. El acompañamiento institucional, de ser solicitado, deberá gestionarse por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos ya que la institución puede incurrir en conflicto de interés de carácter laboral.

10.4 Fase 4: resolución del régimen disciplinario

Responsables: dirección de Recursos Humanos y Gerencia
Plazo máximo: diez (10) días hábiles

La Dirección de Recursos Humanos, con fundamento en el informe circunstanciado emitido por el Comité de Ética y en la documentación que integre el expediente respectivo, determinará el procedimiento sancionatorio aplicable conforme al Pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el instituto de Administración Pública (INAP) y el sindicato de trabajadores del INAP -STINAP-.

El informe será remitido a la Gerencia en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

10.4.1. Acuerdo o resolución

La Gerencia, en su calidad de autoridad administrativa competente y conforme al Pacto colectivo de condiciones de trabajo y el Régimen Disciplinario vigente, analizará el expediente y emitirá el acuerdo o resolución final cuando aplique en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

10.5 Fase 5: notificación y seguimiento

Responsable: dirección de Recursos Humanos
Plazo máximo: dos (2) días hábiles

La Dirección de Recursos Humanos notificará la resolución o acuerdo a las partes, mediante medios seguros y con acuse de recibo, garantizando confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas involucradas.

10.5.1. Registro interno

La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro de los casos, con datos desagregados por género, tipo de conducta, dependencia, sanciones y tiempos de resolución.

Las actas del Comité de Ética tendrán carácter confidencial y serán resguardadas conforme a la Constitución, la Ley de Acceso a la Información Pública y la normativa de protección de datos personales. Su remisión únicamente procederá por requerimiento del Ministerio Público o autoridad judicial competente.

10.5.2. Prevención de represalias

El Comité de Ética dará seguimiento al ambiente laboral para prevenir cualquier forma de represalia contra las personas involucradas, informando oportunamente a la Gerencia y a la Dirección de Recursos Humanos para la adopción de acciones preventivas.

11

Disposiciones finales

- El presente Protocolo entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación y es de cumplimiento obligatorio para todas las personas vinculadas al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Este Protocolo será revisado al menos cada dos años o antes, si hubiere cambios normativos relevantes, buenas prácticas internacionales que deban incorporarse o lecciones aprendidas institucionales.
- Cualquier disposición interna que contravenga o disminuya lo aquí establecido queda sin efecto en lo que respecta a la materia de acoso sexual.
- En caso de duda o conflicto de interpretación, prevalecerá el presente Protocolo, así como la normativa nacional e internacional de derechos humanos aplicable. En todo caso, deberá adoptarse la interpretación más favorable para la protección de los derechos de las mujeres, conforme a lo establecido en el apartado de Garantías Obligatorias.
- De igual manera, atendiendo al marco de las Garantías Institucionales, la Gerencia, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, garantizará la implementación de formaciones y capacitaciones especializadas de carácter obligatorio dirigidas a las dependencias e instancias que conforman la ruta de abordaje del acoso sexual. Orientadas a la atención de víctimas, la investigación inicial y otros contenidos esenciales para el tratamiento adecuado de estos casos.

- La Gerencia del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) instruirá a las Unidades Administrativas para garantizar la difusión y conocimiento del presente Protocolo de Abordaje (para la prevención, atención y sanción) del Acoso Sexual contra las Mujeres.

Asimismo, dispondrá que la Unidad de Comunicación Social e Información Pública en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos implemente acciones de sensibilización y campañas informativas dirigidas a todo el personal, abordando temas relacionados con el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la cultura de igualdad, los derechos humanos, las rutas de denuncia y las medidas de protección contempladas en este Protocolo.

Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-
GERENCIA
LIBRO DE ACUERDOS DE GERENCIA

No. 605

ACUERDO DE GERENCIA
No. 66-2026

LA GERENCIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – INAP –

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 25-80 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-, en su artículo 10), numeral 2) literal a) establece dentro de las atribuciones del Gerente: "Ejercer la Jefatura Superior de las dependencias y personal del INAP, dirigir todas las actividades técnicas y administrativas del mismo y ser responsable ante la Junta Directiva por el correcto y eficaz funcionamiento de la entidad."

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Nacional de Administración Pública como entidad descentralizada adscrita al Organismo Ejecutivo, debe impulsar un proceso de actualización orientado a activar, coordinar y documentar la respuesta institucional ante casos de acoso sexual, con el fin de garantizar una actuación oportuna y articulada para prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual.

CONSIDERANDO:

Que se reconoce la importancia de adoptar un enfoque integral para abordar el acoso sexual, por lo que es necesario establecer un marco de actuación institucional que defina los procedimientos internos a seguir ante situaciones y denuncias de acoso sexual, toda vez que el acoso sexual constituye una forma de violencia contra las mujeres en los espacios laborales, es por ello que es importante implementar acciones que fortalezcan la respuesta institucional, garantizando la dignidad, seguridad, salud y bienestar de las posibles víctimas y los efectos en el desarrollo laboral y que permita prevenir la repetición de estas conductas. y promover relaciones laborales basadas en el respeto e igualdad.

POR TANTO:

En base a lo considerado y lo que para efecto establecen el artículo 10º, numeral 2, literal a), de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública, y artículo 7 numeral 1) del Reglamento Orgánico Interno del Instituto Nacional de Administración Pública, Circular de la Presidencia de la República número 004-2024 "Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres".

ACUERDA:

PRIMERO. Aprobar el **"Protocolo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)"**.

SEGUNDO. El Protocolo aprobado deberá ser observado y aplicado por todo el personal del Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-.

TERCERO. Se instruye a la Dirección de Recursos Humanos para que realice las gestiones necesarias para socializar el Protocolo aprobado. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos juntamente con el Departamento de Desarrollo Laboral deben coordinar capacitaciones encaminadas a la especialización en el tema de acoso sexual y su prevención en el ámbito laboral.

CUARTO. Notifíquese al Comité de Ética del Instituto Nacional de Administración Pública -INAP- para su conocimiento y aplicación.

QUINTO. El presente acuerdo surte efectos inmediatamente.

Ciudad de Guatemala, 04 de noviembre de 2026.

Instituto Nacional de Administración Pública
-INAP-

www.inap.gob.gt
Dirección: Boulevard Los Próceres 16-40, zona 10
Ciudad de Guatemala, Centroamérica
Correo: info@inap.gob.gt
Tel: (502) 2419-8181