

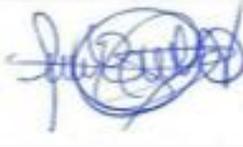
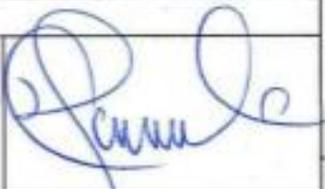


SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS

Protocolo Para un Ambiente Libre de Acoso Laboral y Sexual



	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 1/33

Elaboración			
Nombre:	Quimberlin Lisvet González Recinos	Dulce María Avila Orantes	Julio Daniel Méndez Melgar
Puesto funcional	Encargada de la Unidad de Género	Asesora Jurídica Laboral de RRHH	Director Jurídico
Fecha:	Mayo 2025		
Firma:			
Revisado por:			
Nombre:	Reyna Aracely Corado Recinos	Lourdes Elizabeth Donis Valdivieso	Héctor Ramiro Hernández Zamora
Puesto funcional:	Subcoordinadora	Directora de RRHH	Director de Planificación
Fecha:	Mayo 2025		
Firma:			
Aprobado por:			
Nombre:	Ismael Alejandro Cifuentes Bustamante		
Puesto funcional:	Coordinador		
Fecha:	Mayo 2025		
Firma:	 		

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 2/33



Secretaría
Técnica del
Consejo Nacional
de Seguridad

ACUERDO INTERNO NÚMERO 079-2025
Guatemala, 14 de mayo de 2025

EL COORDINADOR DE LA SECRETARÍA TÉCNICA
DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

POR TANTO:

Con base a lo considerado y con fundamento en los artículos: 37 del Decreto Número 18-2008, Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad; 19 literal g) y 78 Del Acuerdo Gubernativo 166-2011, Reglamento de la Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad. Así como lo contenido en: Acuerdo Interno 87-2013, Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad; Acuerdo Interno 0001-2015-INEES-DAJ, Reglamento Interior de Personal del Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad; Acuerdo Interno 001-2018, Reglamento Interior de Personal de la Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad; y Oficio Circular 004-2024 lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra la mujeres.

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual

ARTÍCULO 1. Objeto: El presente Acuerdo tiene por objeto aprobar el "Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual".

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación: Será de observancia general para los servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad -STCNS-, Comisión de Asesoramiento y Planificación -CAP-, Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad -INEES- e Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad -IGSNS-.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	VERSIÓN: 02-2025
APROBADO: 30DIC2020		
PÁGINAS: 3/33		



ARTÍCULO 3. Seguimiento y responsabilidad: Es responsabilidad de la Dirección o Subdirecciones de Recursos Humanos según corresponda con apoyo de la Unidad de Género o enlaces, el seguimiento y monitoreo del presente protocolo, así como de la atención debida con el comité, comisión o similares en instancias de probidad en los casos de acoso laboral y sexual.

ARTÍCULO 4. Abrogación: Se abroga el Acuerdo Interno Número 091-2020 de fecha 30 de diciembre de 2020, el cual contiene la "GUÍA PARA LA PRESERVACIÓN DE UN AMBIENTE LIBRE DE HOSTIGAMIENTO, DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO".

ARTÍCULO 5. Vigencia: El presente Acuerdo Interno entra en vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE


 Ismael Alejandro C. Fuentes Bustamante
 Secretario Técnico del Consejo Nacional de Seguridad



	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 4/33

Contenido

PRESENTACIÓN	6
I. INTRODUCCIÓN	8
II. REGISTRO DE REVISIONES, MODIFICACIONES Y/O ACTUALIZACIONES	9
III. ANTECEDENTES	10
IV. OBJETIVOS Y ALCANCE	12
A. OBJETIVO GENERAL	12
B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
V. MARCO JURÍDICO	13
A. CONSTITUCIONAL	13
B. NORMAS INTERNACIONALES	13
C. NORMAS ORDINARIAS	14
D. NORMAS REGLAMENTARIAS	15
F. GUÍA	16
VI. MARCO CONCEPTUAL	16
A. Acoso:	16
B. Acoso laboral:	16
C. Acoso sexual:	17
D. Acoso sexual contra las mujeres:	17
E. Discriminación:	17
F. Hostigamiento:	18
G. Lenguaje o palabras con connotaciones sexual:	18
H. Malos tratos:	18
I. Negligencia:	18
J. Violencia contra la mujer:	19
VII. MODALIDADES DE ACOSO:	19
A. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL	19
B. MODALIDADES DEL ACOSO SEXUAL	20
VIII. GARANTÍAS OBLIGATORIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	21

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 5/33

A.	Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad:	21
B.	Confidencialidad:.....	21
C.	Protección:	21
D.	Celeridad:.....	22
E.	Prohibición de represalias:	22
F.	Interpretación más favorable:	23
G.	Prevención de reincidencia:.....	23
IX.	METODOLOGIA DE LA PREVENCIÓN PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	24
A.	Protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso laboral y sexual:	24
B.	Capacitación obligatoria:.....	24
C.	Campañas informativas:.....	24
D.	Régimen disciplinario:	24
X.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	25
A.	Solicitud de Intervención:.....	25
B.	Excusa y recusación:.....	25
C.	Acompañamiento integral:	25
D.	Conocimiento de los hechos:	26
E.	El informe circunstanciado:	26
F.	Denuncias y reportes:.....	27
G.	INFORME CIRCUNSTANCIADO DEL COMITÉ, COMISIÓN O SIMILARES EN INSTANCIAS DE PROBIDAD	28
XI.	GRÁFICAS	29
	GRÁFICA 1.	29
	PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL.....	29
	GRÁFICA 2.	30
	PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL	30
	GRÁFICA 3.	31
	INFORME CIRCUNSTANCIADO PARA AUTORIDADES STCNS	31
	GRÁFICA 4.	32
	INFORME CIRCUNSTANCIADO PARA AUTORIDADES DE CAP, INEES e IGSNS	32
	SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	33

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 6/33

PRESENTACIÓN

La Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad -STCNS-, la Comisión de Asesoramiento y Planificación -CAP-, el Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad -INEES- y la Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad -IGSNS-, tomando en consideración los reglamentos interiores de trabajo y el oficio circular 004-2024 lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra las mujeres, elaboran el presente protocolo que tiene como propósito la preservación de un ambiente libre de acoso laboral y sexual, que permita armonizar las relaciones laborales.

En atención a que Guatemala es signataria de convenios y normas internacionales en materia de derechos humanos y laborales, la Secretaría Técnica y sus dependencias con el ánimo de afrontar integralmente cualquier acción que pretenda alterar la buena convivencia en el lugar de trabajo, facilita a todo el personal protocolos que abordan toda acción con carácter de acoso laboral y sexual. En ese sentido, se establecen en el presente protocolo los procedimientos que permitirán resolver cualquier inconveniente de orden laboral y sexual que afecte la decencia, el decoro y la dignidad de cualquiera de los servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas con STCNS, CAP, INEES e IGSNS.



SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO
NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS
DEPENDENCIAS

Protocolo para un ambiente libre de
acoso laboral y sexual

CÓDIGO:
GU-DI-GE-001

VERSIÓN:
02-2025

APROBADO:
30DIC2020

PÁGINAS:
7/33



	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 8/33

I. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como finalidad implementar acciones de equidad entre hombres y mujeres que prestan sus servicios dentro de la Secretaría Técnica y sus dependencias, para garantizar un ambiente libre de acoso laboral y sexual en el centro de trabajo. Por lo tanto, se deberá preservar la dignidad y la defensa de las personas, un ambiente saludable y armonioso, la confidencialidad, la debida diligencia, la igualdad de oportunidades, la no revictimización, la no criminalización y la presunción de inocencia; su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

Este protocolo contempla la intervención de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad -STCNS-, la Comisión de Asesoramiento y Planificación -CAP-, el Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad -INEES- y la Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad -IGSNS-, así como a los comités, comisiones o similares en instancias de probidad. Estas instancias, dependiendo de sus competencias, deberán intervenir en aquellas situaciones que sean de su conocimiento o que se presenten como denuncia, buscando siempre proteger el bienestar de los servidores públicos y mantener la integridad del ambiente laboral.

Es importante destacar que este protocolo pretende evitar cualquier tipo de confusión o reacción improvisada ante situaciones de acoso laboral y sexual. Por lo tanto, se establece un procedimiento claro y definido para el tratamiento de denuncias, con el fin de que todos los servidores públicos, contratistas y otras personas vinculadas con STCNS, CAP, INEES e IGSNS, independientemente de su género, puedan acceder a un espacio seguro para expresar sus inquietudes y recibir una respuesta oportuna y justa.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 10/33

III. ANTECEDENTES

- A.** El artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la preeminencia del Derecho Internacional, particularmente en materia de Derechos Humanos, señalando que los tratados y convenios ratificados por Guatemala tienen superioridad sobre las leyes internas del país. Este principio refuerza el compromiso del Estado de Guatemala con los derechos fundamentales de las personas, especialmente en cuanto a la protección de las mujeres frente a la discriminación y la violencia.
- B.** Guatemala es signataria de importantes instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-. Estos tratados ratificados comprometen al Estado a asegurar a todas las personas, especialmente a las mujeres, una vida libre de violencia y discriminación tanto en el ámbito social como laboral.
- C.** El artículo 102, literal t), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales relacionados con derechos laborales, los cuales deben garantizar mejores condiciones de trabajo y proteger a los trabajadores. Este artículo señala que los derechos establecidos en esos tratados internacionales se consideran derechos mínimos para los trabajadores dentro de Guatemala. Por lo tanto, las normas internacionales de trabajo que han sido ratificadas por el Estado deben interpretarse como un conjunto de derechos mínimos que protegen tanto a mujeres como a hombres en sus lugares de trabajo, asegurando igualdad de oportunidades y condiciones laborales sin discriminación de género. Este marco normativo subraya la obligación del Estado de velar por la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral, especialmente en lo que respecta a las mujeres, proporcionando un marco de protección legal para sus derechos en el trabajo.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 11/33

Tomando en cuenta lo señalado anteriormente, es fundamental entender que las normas internacionales complementan las disposiciones nacionales, lo que obliga a los Estados a revisar y actualizar continuamente los procedimientos existentes, así como a implementar aquellos que aún no se han adoptado, con el objetivo de garantizar un ambiente laboral armonioso y respetuoso en los centros de trabajo.

En este sentido, es esencial que las instituciones del Estado de Guatemala regulen procedimientos que promuevan relaciones laborales positivas. Actualmente, uno de los problemas más graves que afectan a los entornos laborales, son los actos acoso laboral y sexual, situaciones que, a pesar de ser un desafío importante, a menudo se encuentran fuera del alcance del derecho laboral tradicional.

- D.** A partir del siglo XX, han surgido avances significativos en materia de Derechos Humanos, destacándose el reconocimiento internacional de la igualdad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos como político, social, educativo, el empleo y la ocupación. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten problemas como el acoso laboral y sexual. Esto pone de manifiesto la necesidad urgente de regular y abordar actitudes y comportamientos que puedan generar tales situaciones, afectando tanto a hombres como a mujeres en los centros de trabajo.

Es por ello que resulta fundamental la creación de normativas específicas que regulen estas prácticas, promoviendo un ambiente laboral de respeto mutuo, donde todas las personas, sin distinción de género, puedan desempeñarse sin temor a sufrir hostigamiento o discriminación. Este enfoque debe incluir la creación de políticas claras o protocolos específicos para tratar estos problemas, promoviendo un entorno de respeto, igualdad y no violencia, que garantice la seguridad y bienestar de todos los trabajadores.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 12/33

IV. OBJETIVOS Y ALCANCE

A. OBJETIVO GENERAL

Establecer un protocolo institucional integral para la recepción, análisis, seguimiento y resolución de denuncias relacionadas a acoso laboral y sexual, sin distinción de rol o posición de trabajo.

Este protocolo debe estar alineado con los principios de equidad de género y garantizar un entorno laboral libre de violencia, discriminación y acoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo, asegurando la implementación de medidas preventivas, la sensibilización continua del personal sobre los derechos laborales y las políticas institucionales de cero tolerancias a la violencia de género, con el fin de fomentar un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar los efectos negativos del acoso laboral y sexual, con el fin de garantizar que comprendan cómo estos comportamientos afectan la dignidad y el bienestar de las personas dentro del entorno laboral.
2. Promover la divulgación y el cumplimiento de los criterios establecidos en el **Oficio Circular Número 004-2024 con fecha 25 de noviembre de 2024**, asegurando que todas las personas contratistas y otras personas vinculadas con la STCNS, CAP, INEES e IGSNS estén informados sobre las normativas y medidas para el abordaje del acoso laboral y sexual.
3. Brindar orientación y asesoramiento integral a todas las personas que laboran en la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y sus dependencias, asegurando que tengan pleno conocimiento de los procedimientos disponibles para denunciar el acoso laboral o sexual, promoviendo una cultura de respeto, equidad de género y bienestar.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 13/33

4. Establecer procedimientos claros y accesibles para la denuncia, trámite y resolución en los casos de acoso laboral y sexual, que incluyan formas de respuesta eficaces y respetuosas ante los casos reportados, asegurando el respeto y la protección de las personas involucradas.

V. MARCO JURÍDICO

A. CONSTITUCIONAL

1. Constitución Política de la República de Guatemala. ¹
2. Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente 1986.

B. NORMAS INTERNACIONALES

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. ²
2. Convenio Número 100 Sobre Igualdad de Remuneración entre hombres y mujeres. 1951.
3. Convenio Número 111 Sobre la Discriminación en Empleo y Ocupación. 1958.
4. Convenio sobre la Discriminación. 1958.
5. Convenio 118 Sobre la Igualdad de Trato Seguridad Social. 1962.
6. Convención Americana sobre Derechos Humanos. 1978. ³
7. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-. 1979. ⁴
8. Convenio Número 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales. 1989.

¹ Artículos: 4, 44, 46, 101, 102 literales a), k) y t).

² Artículos: 1, 2 y 5.

³ Artículos: 1, 2, 24 y 29.

⁴ Artículos: 1 y 11.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 14/33

9. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Belém do Pará. 1996. ⁵
10. Convención sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. ⁶
11. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo.
12. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador” ⁷
13. Plataforma de Acción de Beijing. ⁸
14. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ⁹
15. Recomendación General Número 19 del Comité Cedaw. ¹⁰
16. Recomendación General Número 35 del Comité Cedaw, por medio del cual se actualiza la Recomendación General 19 del Comité Cedaw.
17. Observaciones finales para el Estado de Guatemala por parte del Comité Cedaw para el 8 y 9 informe conjunto. ¹¹

C. NORMAS ORDINARIAS

1. Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad. Decreto Número 18-2008, Congreso de la República de Guatemala. 2008.
2. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto Número 7-99, Congreso de la República de Guatemala. 1999. ¹²
3. Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer. Decreto Número 22-2008, Congreso de la República de Guatemala. ¹³

⁵ Artículos 3, 4, 6 y 7.

⁶ Artículo: 1.

⁷ Artículos: 3, 6 y 7.

⁸ Numeral 71 y numeral 180 literal c).

⁹ Artículos: 6 y 7.

¹⁰ Artículos: 11 numerales 17 y 18, 16 numeral 24 literales j), t) e i).

¹¹ Numeral 34, literal d) del numeral 35.

¹² Artículos: 3, 17 y 18.

¹³ Artículos: 6, 7, 8, 9 y 12.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 15/33

4. Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Decreto Número 9-2009, congreso de la República de Guatemala. 2009.
5. Código de Trabajo. Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.
6. Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto Número 114-97, Congreso de la República de Guatemala.
7. Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89, Congreso de la República de Guatemala.
8. Código Penal. Decreto Número 17-73, del Congreso de la República de Guatemala. ¹⁴
9. Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748, Congreso de la República de Guatemala. 1968. ¹⁵

D. NORMAS REGLAMENTARIAS

1. Reglamento de la Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad, Acuerdo Gubernativo Número 166-2011 del Presidente de la República de Guatemala. 2011.
2. Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad. Acuerdo Interno Número 87-2013.
3. Reglamento de la Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad. Acuerdo Gubernativo Número 177-2011.
4. Reglamento Interior de Personal del Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad. Acuerdo Interno Número 0001-2015-INEES-DAJ, del Director General del Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad 2015.
5. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República de Guatemala. 1998. ¹⁶

¹⁴ Artículos: 202 Bis, 214, 215, 262, 173 Bis y 190.

¹⁵ Artículos: 4, 74 y 76.

¹⁶ Artículos: 1 y 80.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 16/33

E. DISPOSICIONES PRESIDENCIALES

1. Código de ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024.
2. Oficio Circular 004-2024, Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje del acoso sexual contra mujeres.

F. GUÍA

Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, Secretaría Presidencial de la Mujer, SEPREM, 2019.

G. PROTOCOLO

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

VI. MARCO CONCEPTUAL

A. Acoso:

Se entenderá como un 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, puede ser presencial o virtual. Lo que incluye un trato ofensivo y descalificador hacia las víctimas y persigue además su descentralización emocional.

B. Acoso laboral:

Conocido también como mobbing, se caracteriza por acciones de hostigamiento, incidentes, comportamientos, conductas o expresiones violentas ya sea en el contexto laboral o en el ambiente de trabajo. Es importante esta distinción, pues algunos episodios de violencia no ocurren en el lugar específico de trabajo, pero sí en un contexto laboral o de relaciones laborales.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 17/33

C. Acoso sexual:

Es una forma de violencia o conducta inapropiada que ocurre en el ámbito laboral, educativo o en cualquier otro entorno social, donde una persona hace comentarios o gestos de naturaleza sexual que produce intimidación, ofensa o humillación, afectando su integridad física y psicológica, así como su desarrollo integral.

El acoso sexual es un fenómeno de múltiples y diferentes dimensiones, presente en todo tipo de relaciones, principalmente en las laborales, debido a una serie de factores socioculturales que fomentan la violencia sexual contra hombres y mujeres.

D. Acoso sexual contra las mujeres:

Se entenderá por acoso sexual contra las mujeres, toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, cometido contra la voluntad de las mujeres, o realizado bajo la amenaza ejercida por sus superiores, subordinados o pares, por el hecho de ser mujer, sin su consentimiento; bien, sin que tengan capacidad para otorgarlo debido a presiones, consumo de sustancias, estado emocional, o condición de subordinación o dinámica laboral.

Lo anterior incluye, tocamientos, mordidas, pellizcos, comentarios sexuales; tomar, difundir o enviar fotografías o vídeos de índole sexual sin autorización de la víctima; entrega de objetos o "regalos" no solicitados por la víctima en forma recurrente; violación, exhibicionismo, solicitar favores sexuales, miradas o palabras lascivas y/o, con connotaciones sexistas. Además, la violación a la privacidad o intimidad de las mujeres, así como cualquier disposición o norma sobre los tipos de vestuario y accesorios que deben usar las mujeres en el ámbito laboral y con connotaciones sexistas.

E. Discriminación:

Es el trato desigual o injusto hacia una persona o un grupo de personas por motivos como su raza, género, orientación sexual, religión, edad, nacionalidad, discapacidad,

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 18/33

entre otros. Es decir, se discrimina cuando se limita, excluye o da un trato desfavorable a alguien por alguna característica que no debería influir en sus derechos o su dignidad.

F. Hostigamiento:

Es un tipo de comportamiento persistente e intencional que busca molestar, incomodar, intimidar o dañar a otra persona. Puede presentarse en distintos contextos, como en el trabajo, en la escuela, en relaciones personales, o incluso en línea.

G. Lenguaje o palabras con connotaciones sexual:

Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, entre otros, sexualmente explícitas o sugerentes realizadas hacia hombres o mujeres ante la ausencia de consentimiento expreso.

H. Malos tratos:

Son conductas que una persona ejerce sobre otra para hacerle daño, causarle sufrimiento o controlar su comportamiento. Pueden ser acciones o palabras que afectan negativamente la salud física o emocional de alguien.

I. Negligencia:

Es toda indiferencia, falta de acción de las jefaturas, mandos medios o autoridades máximas institucionales. Incluye la falta de atención en la aplicación de las garantías contenidas en la circular número 004-2024 de la Presidencia de la República; pudiendo ser la simulación de procesos, la evasión de la responsabilidad directa, el retardo de procesos y toda acción que contribuya a la reincidencia y escalada de la problemática identificada.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 19/33

J. Violencia contra la mujer:

Es toda acción, omisión o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en el privado.

VII. MODALIDADES DE ACOSO:

A. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

Entre algunas de las conductas que pueden ser consideradas acoso laboral se encuentran:

1. Los gritos e insultos de forma repetitiva o sistemática.
2. Asignar proyectos, tareas u objetivos con plazos imposibles de cumplir o inalcanzables.
3. Sobrecargar con trabajo de forma selectiva y desmesurada.
4. Amenazas continuas o coacciones reiteradas.
5. Modificar las atribuciones de su puesto dolosamente.
6. Ignorar o excluir, generando un ambiente hostil de trabajo.
7. Retener dolosamente información crucial para que efectúe el trabajo.
8. Inducir a error a través de manipulaciones de información.
9. Difamación y distribución maliciosa de rumores dentro o fuera del trabajo, con la finalidad de afectar la reputación personal y profesional.
10. Criticar continuamente y de forma destructiva el trabajo, las ideas, propuestas o proyectos.
11. Ridiculizar el trabajo o los logros ante los demás.
12. Fomentar o animar a que se participe en conductas de acoso laboral.

A pesar de que el acoso laboral no se encuentra regulado como delito en la legislación guatemalteca, es una representación de violencia sistematizada que necesita ser identificada y sancionada internamente.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 20/33

B. MODALIDADES DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el ámbito laboral puede tener distintas modalidades, estas pueden ser de tipo verbal, no verbal e incluso físicas, podemos encontrar, mas no de forma limitativa, las siguientes:

1. Tocar partes del cuerpo de manera innecesaria, palmaditas, manoseos, roces deliberados entre otros.
2. Chantaje sexual.
3. Contacto físico no solicitado, excesivo o innecesario como masajes, cosquillas o pellizcos.
4. Invitación o incitación de actos sexuales, ya sea de forma directa o indirecta, para obtener mejores condiciones de trabajo o incluso la conservación de este.
5. Hacer comentarios o insinuaciones sexuales, así como silbidos y sonidos con denotación sexual.
6. Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas.
7. Emitir comentarios que fomenten la homofobia, calificativos despectivos o insultos.
8. Difusión de rumores sexuales, preguntar u hostigar sobre la intimidad sexual.
9. Exhibir fotografías o cualquier otro material audiovisual sexualmente explícito en el equipo de cómputo o dentro de las instalaciones.
10. Observaciones sugerentes y clandestinas a cualquier parte del cuerpo.
11. Peticiones expresas de actos con denotación sexual.
12. Envío de cartas, correos electrónicos, llamadas, videollamadas o mensajes con contenido sexual.
13. Alterar imágenes con inteligencia artificial para generar material pornográfico y difundirlo.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 21/33

VIII. GARANTÍAS OBLIGATORIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Como un deber ético, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y sus dependencias están obligadas a implementar y observar de forma obligatoria las siguientes garantías para la prevención del acoso laboral y sexual:

A. Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad:

Toda acción relacionada con el acoso laboral y sexual como una manifestación en los espacios de trabajo, deberá abordarse desde un marco de respeto de los derechos humanos conforme con los estándares internacionales, a efecto de prevenir el acoso laboral y sexual, evitar la escalada de dicho flagelo y minimizar los efectos en la vida de las víctimas.

B. Confidencialidad:

En todos los procesos derivados de denuncias de acoso laboral y sexual, las personas integrantes de los comités, comisiones o similares en instancias de probidad creados a nivel institucional, a cargo de los procesos, están obligadas a guardar la discreción, privacidad y reserva estricta de la información sobre los acontecimientos, las personas involucradas y los detalles del abordaje. Asimismo, deberán asegurarse de que la información proporcionada durante el proceso sea manejada de forma reservada, evitando su divulgación innecesaria o indebida. La confidencialidad se mantendrá durante todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento posterior.

C. Protección:

En todo momento y bajo cualquier circunstancia, garantizarán el resguardo y defensa de los que hayan sido víctimas de acoso laboral y sexual o se encuentren en riesgo de serlo, asegurando la integridad (física, emocional y laboral), indemnidad y dignidad, evitando la revictimización y protegiendo su intimidad,

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 22/33

honra, libertad y seguridad desde el momento en que se presenta la denuncia administrativa, o cuando se tenga conocimiento del caso.

En este sentido se deberán garantizar que el denunciante pueda continuar su labor en un ambiente seguro, sin discriminación ni represalias, brindándoles el apoyo necesario para restaurar su confianza y bienestar.

D. Celeridad:

Deberá actuarse con rapidez y sin ningún tipo de retardo, en la tramitación de los procesos de acoso laboral y sexual. El personal, comité, comisión o similares en instancias de probidad encargados de conocer los casos de la Secretaría Técnica y sus dependencias deberán actuar con la máxima prontitud y diligencia, evitando retrasos injustificados que puedan generar mayores perjuicios a las víctimas. Los plazos, así como la adopción de medidas preventivas y la resolución de los casos deberán ser razonables y ajustados a la necesidad de proteger a la víctima. En ningún caso se podrá dilatar o entorpecer el proceso.

E. Prohibición de represalias:

Queda estrictamente prohibido que cualquier persona, autoridad o dependencia realice una acción negativa o en detrimento contra quienes denuncien actos de acoso laboral y sexual, participen como testigos, o colaboren en cualquier fase del proceso. Esta garantía incluye la protección integral de la víctima, testigos o colaboradores, asegurando que no sufran medidas que menoscaben su situación laboral, tales como despidos, reubicaciones o traslados injustificados, cambios en las condiciones laborales, disminución de responsabilidades, evaluaciones negativas o cualquier otra forma de trato discriminatorio o intimidatorio, como consecuencia de su participación en el proceso. Así como medidas que menoscaben la situación laboral, emocional o física antes, durante o posterior al proceso.

En caso de identificarse actos de represalias, se deberán adoptar de inmediato medidas correctivas, y quienes incurran en dichas acciones serán sancionados de

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 23/33

conformidad con la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse.

F. Interpretación más favorable:

En todos los casos relacionados con el acoso laboral y sexual, las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos afectados. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se deberá optar siempre por aquella que otorgue mayor amparo a la víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad.

Esta interpretación deberá respetar los principios de igualdad y no discriminación, y alinearse con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, disposiciones constitucionales y legales que promueven la protección de los hombres y mujeres contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad.

G. Prevención de reincidencia:

Se implementarán medidas efectivas para prevenir la reincidencia en casos de acoso laboral y sexual como manifestación de violencia en el ámbito público, asegurando que los casos sean tratados con la máxima seriedad y celeridad. Se contemplarán medidas directamente vinculadas a la prevención de reincidencia de cualquier persona involucrada en la perpetración de acoso laboral y sexual, definiendo que dichas medidas o acciones sean a mediano y largo plazo, las cuales deberán dar muestra del compromiso institucional con la Cero Tolerancia.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 24/33

IX. METODOLOGIA DE LA PREVENCIÓN PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

A. Protocolo institucional de prevención y abordaje del acoso laboral y sexual:

Se deberán aplicar el protocolo contra el acoso laboral y sexual, como manifestación de violencia en el ámbito privado y público, que contemple la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando el acceso a la información y formación sobre los derechos humanos.

B. Capacitación obligatoria:

Por parte de la Dirección o Subdirecciones de Recursos Humanos con apoyo de la Unidad de Género o enlaces de la Secretaría Técnica y sus dependencias deberán realizar, de manera continua, programas de sensibilización, campañas de comunicación para la reducción de estereotipos y el cambio de comportamiento; y acciones de capacitación y sensibilización sobre acoso laboral y sexual como una forma de manifestación de violencia en el ámbito privado y público con el objetivo de prevenir y erradicar estas conductas en el entorno laboral.

C. Campañas informativas:

La Dirección o Subdirecciones de Recursos Humanos con apoyo de la Unidad de Género o enlaces, velarán por la creación de campañas informativas con respecto al acoso laboral y sexual, así como el fomento a la cultura de denuncia.

D. Régimen disciplinario:

El reglamento interior de trabajo incluye sanciones disciplinarias para aquellas conductas consideradas leves, graves y gravísimas que conlleven manifestaciones o actitudes de acoso laboral o sexual. De manera que el servidor público, que incurra en alguna de las faltas descritas en el reglamento o que contenga cualquier disposición será sancionada.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 25/33

X. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Los comités, comisiones o similares en instancias de probidad de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y sus dependencias contemplan las siguientes fases de actuación en los casos de acoso laboral y sexual, garantizando de esta manera un manejo adecuado y eficiente de cada caso:

A. Solicitud de Intervención:

Quien tenga conocimiento o se sienta afectado directa o indirectamente por acciones de acoso laboral y sexual podrá solicitar la intervención del comité, comisión o similares en instancia de probidad, instituido por la dependencia para abordaje inmediato de la problemática, con base en los artículos 15 literal o) y 17 del Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Presidente de la República.

B. Excusa y recusación:

Si el agresor es parte del comité, o tuviera algún impedimento que imposibilite su objetividad para conocer del caso, se podrán utilizar los mecanismos de excusa o de recusación, cuando fuere pertinente. El comité, comisión o similares en instancias de probidad deberá resolver en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles, y en caso favorable, el suplente conocerá inmediatamente. El comité, comisión o similares en instancias de probidad están obligados a registrar sistemáticamente la información proporcionada que da sustento a las solicitudes y dejar constancia de su actuación en todo momento.

C. Acompañamiento integral:

El comité, comisión o similares en instancias de probidad deberá brindar, de manera inmediata, información sobre el acoso laboral y sexual como manifestación de violencia en el ámbito público y orientar sobre opciones de acompañamiento integral conforme fuera pertinente. En el caso de violación se deberá activar el protocolo específico vigente en el Ministerio de Salud Pública y

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 26/33

Asistencia Social, trasladándola inmediatamente a los servicios de salud pública u oficinas del Ministerio Público más cercanos para su atención.

D. Conocimiento de los hechos:

El comité, comisión o similares en instancias de probidad deberá conocer las solicitudes y notificar de conformidad con la ley, y en respeto al derecho de defensa y debido proceso, a cada una de las personas involucradas, del proceso de conocimiento de los hechos, lo que se realizará en un plazo máximo no mayor a cinco (5) días hábiles, posterior a la denuncia. Esta información debe ser trasladada por escrito y en la misma deberá instruirse que, como medida de prevención y mientras dure el proceso, se evitarán represalias, así como deberán seguirse las recomendaciones oportunas para salvaguardar las garantías expresadas en los lineamientos del Organismo Ejecutivo para el abordaje de estos casos. Lo actuado por el comité, comisión o similares en instancias de probidad debe quedar expresado en un informe circunstanciado.

E. El informe circunstanciado:

El comité, comisión o similares en instancias de probidad deberán presentar el informe circunstanciado ante las máximas autoridades institucionales para ponerlos en conocimiento detallado de la situación para el abordaje administrativo respectivo, quienes deberán actuar inmediatamente de conformidad con lo expuesto en el informe, en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

Si la autoridad máxima institucional de la STCNS resultare ser el agresor, el comité, comisión o similares en instancias de probidad 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 el caso de la CAP, INEES e IGSNS si la autoridad máxima institucional resultare ser el agresor, el comité, comisión o similares en instancias de probidad deberá enviar informe circunstanciado a la Comisión Nacional Contra la Corrupción y copia del informe circunstanciado a la STCNS,

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 27/33

con el objeto de informar inmediatamente al Presidente de la República de la situación, para las medidas correspondientes.

F. Denuncias y reportes:

Todo servidor público, contratista y otras personas vinculadas con la STCNS, CAP, INEES e IGSNS, tiene la responsabilidad de reportar de manera oportuna cualquier acto que presuntamente constituya una violación al presente Protocolo para mantener un ambiente libre de acoso laboral y sexual. La denuncia debe realizarse tan pronto como se tenga conocimiento del hecho o exista una sospecha razonable de que ha ocurrido.

Para ello, se encuentran disponibles diversos canales de denuncia habilitados por la Secretaría Técnica y sus dependencias. Estos canales garantizan la confidencialidad de la información proporcionada y permiten, si así lo desea la persona denunciante, mantener el anonimato. Es importante señalar que, en los casos en que la denuncia sea anónima, únicamente podrán aplicarse medidas preventivas, ya que no será posible llevar a cabo una investigación completa sin datos verificables.

Los canales habilitados para presentar denuncias son los siguientes:

1. Plataforma en línea
2. Correo electrónico institucional
3. Buzón físico de denuncias
4. Presentación física verbal o escrita

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 28/33

G. INFORME CIRCUNSTANCIADO DEL COMITÉ, COMISIÓN O SIMILARES EN INSTANCIAS DE PROBIDAD

El informe circunstanciado que debe de presentar el comité, comisión o similar en instancias de probidad deberá de contener como mínimo lo siguiente, cuando este deba ser presentado ante la máxima autoridad o ante la Comisión Nacional Contra la Corrupción:

1. Solicitar y recibir información que considere pertinente como insumo para elaboración de su informe, y se deberán establecer los plazos y forma de solicitar y recibir información de acuerdo con el caso.
2. Encuadrar cada uno de los hechos descritos con lo contemplado en la legislación y normativa vigente aplicable, así como las vinculaciones laborales o institucionales de las personas involucradas.
3. Realizar el análisis administrativo de cada caso en particular y proponer el curso de acción más apropiado de abordaje para resguardar la integridad, indemnidad y dignidad de las mujeres involucradas.
4. Elaborar las conclusiones y recomendaciones dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles de finalizada la investigación, a efecto de trasladarlas a las autoridades institucionales.
5. Las máximas autoridades con base al informe presentado por el comité, procederá a tomar la decisiones y sanciones administrativas, establecidas en la normativa aplicable, que considere pertinentes, de conformidad a la normativa vigente, así como derivar los casos que fueren pertinentes a otras instancias y al Ministerio Público.

Para los efectos legales correspondientes deberán emitir la resolución en un plazo no mayor de quince días hábiles posteriores a la recepción del informe. En la resolución que para el efecto se emita, deberán girarse las instrucciones correspondientes, la cual deberá ser debidamente notificada a las partes.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	VERSIÓN: 02-2025
		APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 29/33

XI. GRÁFICAS

GRÁFICA 1.

PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL

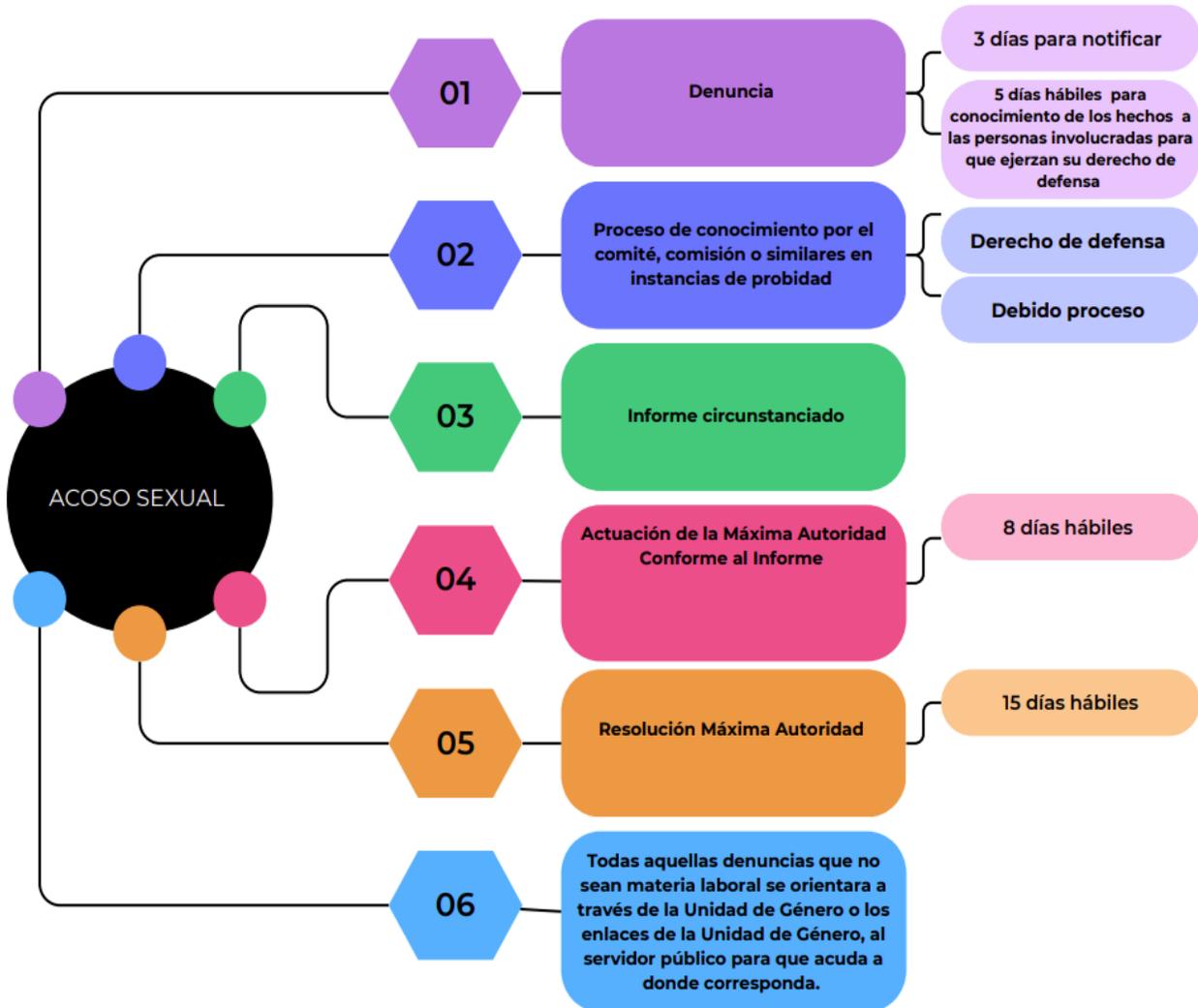


Fuente: Elaboración propia.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 30/33

GRÁFICA 2.

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL



Fuente: Elaboración propia.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	VERSIÓN: 02-2025
APROBADO: 30DIC2020		
PÁGINAS: 31/33		

GRÁFICA 3.

INFORME CIRCUNSTANCIADO PARA AUTORIDADES STCNS



Fuente: Elaboración propia.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 32/33

GRÁFICA 4.

INFORME CIRCUNSTANCIADO PARA AUTORIDADES DE CAP, INEES e IGSNS



Fuente: Elaboración propia.

	SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SUS DEPENDENCIAS	CÓDIGO: GU-DI-GE-001
		VERSIÓN: 02-2025
	Protocolo para un ambiente libre de acoso laboral y sexual	APROBADO: 30DIC2020
		PÁGINAS: 33/33

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
STCNS	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad.
INEES	Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad
IGSNS	Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad
CAP	Comisión de Asesoramiento y Planificación

