



# Política contra el acoso laboral y sexual

#YoSoySenacyt

# Índice



A la familia Senacyt	3
Referencias normativas	5
Objetivo y alcance	6
Definiciones	7
Manifestaciones del acoso laboral	8
Manifestaciones del acoso sexual	10
Nuestra postura frente al acoso laboral y sexual	11
Acciones para prevenir el acoso laboral y sexual	11
Protocolo contra el acoso laboral y sexual	12
Denuncias y reportes	14

# A la familia Senacyt

El Estado de Guatemala reconoce la ciencia y la tecnología como bases fundamentales para el desarrollo nacional. Derivado de ello, se crearon el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concyt) y la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología, para la consecución de estos fines.

El desarrollo del país requiere de la integración de un Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que proponga soluciones a las principales necesidades y a los retos de la nación; sin embargo, para dar cumplimiento a nuestro mandato legal, también requiere que nuestras labores diarias estén orientadas al servicio de la población en general, que nuestro trabajo sea desempeñado con el más alto nivel profesional y con el compromiso de conducirnos conforme los más altos estándares éticos y humanos.

En congruencia con el compendio ético y con los valores de la Senacyt, especialmente el valor del respeto, debemos garantizar que, en el desarrollo de nuestro trabajo, se dé la erradicación de toda situación, manifestación verbal, no verbal y física con denotación discriminatoria y sexual entre todos los miembros de la familia Senacyt. Este es un compromiso y un trabajo que todos debemos asumir y realizar día con día para construir relaciones de confianza y para crear un ambiente de trabajo digno.

Los casos de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo, lamentablemente, son una realidad en las instituciones estatales, por lo que estamos llamados, como servidores públicos y como humanos, a evitarlos, a nombrarlos cuando ocurran y a denunciarlos, siempre protegiendo a las víctimas y llevando un proceso profesional de seguimiento. El Estado de Guatemala es el encargado de garantizar e implementar acciones que generen condiciones dignas de trabajo que provean igualdad de derechos, seguridad y respeto, incluyendo a sus servidores públicos.

Por tal motivo, les exhorto a que pongamos en práctica la política contra el acoso laboral y sexual de la Senacyt, garantizando a todos los miembros de la secretaría un ambiente libre de violencia.

**Ana Chan**

Secretaria Nacional de Ciencia y Tecnología

Guatemala, 2021



#YoSoySenacyt



La Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (Senacyt), comprometida con el desarrollo de sus funciones institucionales a través de una gestión basada en principios, lineamientos y objetivos socialmente responsables, y en cumplimiento de sus valores éticos, hace manifiesta su posición sobre la política contra el acoso laboral y sexual de sus colaboradores.

En congruencia con el compendio ético y los valores de la Senacyt, especialmente el valor del respeto, se dicta la siguiente política con la finalidad de erradicar toda situación, manifestación verbal, no verbal y física con denotación discriminatoria y sexual.

La Senacyt es firme en su posición de rechazo total al acoso laboral y sexual en cualesquiera de sus formas y tomará las medidas necesarias para combatir frontalmente estas conductas, buscando permanentemente implementar mecanismos que permitan su prevención, detección, tratamiento y sanción.

Asimismo, velará por garantizar a la víctima una atención integral, sin represalias, evitando a toda costa la revictimización y la exposición a riesgos con su hostigador.

## Referencias normativas

*Constitución Política de la República de Guatemala*

*Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República.*

*Ley de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer. Decreto 22-2008 del Congreso de la República.*

*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.*

*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*

*Convenio Número 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.*

*Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) C111.*

*Recomendación general 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.*

*Recomendación general N°28, relativa al artículo 2 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 5. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.*

*Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985.*

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

El acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo es una realidad dentro de las instituciones del Estado. El Estado de Guatemala, en obediencia al control de convencionalidad y la legislación nacional, es el encargado de garantizar e implementar acciones que permitan generar condiciones dignas de trabajo que provean igualdad de derechos, seguridad y respeto, incluyendo a sus servidores públicos. Por tal motivo, en atención a las normativas nacionales e internacionales se crea la presente política contra el acoso laboral y sexual, la cual busca garantizar a todos los miembros de la Senacyt un ambiente libre de violencia.

## Objetivo y alcance

La política interna contra el acoso laboral y sexual pretende brindar a todas y todos los miembros de la institución los lineamientos generales sobre el abordaje integral del acoso laboral y sexual dentro de la Senacyt, en busca de un ambiente de trabajo sin discriminación y libre de acoso.

- » El acoso laboral y el acoso sexual pueden tener distintas direcciones:

*Acoso horizontal:* aquel acoso laboral o sexual que se tenga entre colaboradores de la Senacyt

*Acoso vertical (jerárquico):* es el acoso laboral o sexual que

se tenga de un colaborador hacia otro, que resguarde un poder con respecto a la situación laboral de la víctima. Esta direccionalidad del acoso puede ser de jefe a subalterno.

La Senacyt, en coordinación con el comité de ética, promueven la cultura de denuncia sin temor a represalias, de manera confidencial, anónima y garantizando la no revictimización.

## Definiciones

*Acoso sexual en el ámbito del trabajo:* Es una conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima que produce intimidación, ofensa o humillación, afectando como consecuencia su integridad física y psicológica, así como su desarrollo integral.

*El acoso sexual en el ámbito laboral no requiere necesariamente de una relación de jerarquía entre colaboradores, ni tampoco una repetición constante de la conducta.*

*Acoso laboral:* Toda aquella situación sistemática y repetida por la que, en el lugar de trabajo, un director, colaborador o un grupo de trabajadores de la Senacyt hieran, humillen u ofendan a una víctima. El acoso puede ser de forma verbal o psicológica.

*El acoso laboral no requiere necesariamente de una relación de jerarquía entre colaboradores.*

*Conducta física de naturaleza sexual:* Todo contacto físico no deseado en el cuerpo de la víctima por parte de un miembro de la Senacyt que conlleve desde tocamientos, palmadas, pellizcos o roces innecesarios en el cuerpo.

*Conducta de naturaleza sexual:* Aquel comportamiento por parte de un director, colaborador o personal de la Senacyt que invite o insista a mantener encuentros sexuales dentro o fuera del lugar de trabajo a otra persona. Asimismo, se considera una conducta de naturaleza sexual aquella expresión, insinuación, coacción o emisión de comentarios insinuantes u obscenos.

*La conducta de naturaleza sexual también incluye el compartir material audiovisual, fotografías o contenido sexualmente sugestivo o pornográfico, silbidos, miradas lascivas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.*

*Chantaje sexual:* Es el ofrecimiento de beneficios laborales de parte de directores o colaboradores de la Senacyt a cambio de favores de naturaleza sexual por parte de la víctima. El chantaje sexual puede llevarse a cabo de manera explícita o implícita. Este chantaje también puede denotarse como una demanda de favor sexual, en el cual se acompaña de promesas de trato preferencial en favor de la víctima o amenazas en caso de negarse.

*Hostigador/a:* Aquel miembro de la Senacyt, independientemente de su sexualidad, que realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima. Esta persona se encuentra en una posición de autoridad, jerarquía o en situación de ventaja sobre la víctima.

*Observación clandestina:* Es la irrupción de la intimidad de los miembros de la Senacyt, o cualquier otra persona que se encuentre dentro de la institución, en lugares reservados o privados como servicios sanitarios, espacios amigos de lactancia, entre otros.

*Relaciones desiguales de poder:* Es el ejercicio del poder de dominación de una persona sobre otra de forma asimétrica, que limita la equidad y el respeto, imponiendo la anulación o subordinación.

*Víctima:* Persona que sufra de un daño psicológico, físico o sexual por parte de otro colaborador o director de la Senacyt.

*Violencia de género:* Todo tipo de violencia ejercida contra un miembro de la Senacyt debido a su identidad de género.

*Violencia contra la mujer:* De conformidad con la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, es toda acción u omisión que tenga como resultado el daño, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad.

## Manifestaciones del acoso laboral

El acoso laboral responde a la interacción de relaciones de poder



o situaciones de ventaja entre los directores, jefes y colaboradores de la Senacyt, así como entre colaboradores que se encuentran en un mismo nivel jerárquico. Entre algunas de las conductas que pueden ser consideradas acoso laboral se encuentran:

- » Los gritos e insultos a la víctima de forma repetitiva o sistemática.
- » Asignar proyectos, tareas u objetivos con plazos imposibles de cumplir o inalcanzables.
- » Sobrecargar a la víctima de acoso laboral con trabajo de forma selectiva y desmesurada.
- » Amenazas continuas o coacciones reiteradas.
- » Modificar las atribuciones de su puesto dolosamente.
- » Ignorar o excluir a la víctima, generando un ambiente hostil de trabajo.
- » Retener dolosamente información crucial para que la víctima efectúe su trabajo.
- » Inducir a error a la víctima a través de manipulaciones de información.
- » Difamación y distribución maliciosa de rumores dentro de la Senacyt, con la finalidad de afectar negativamente su reputación personal o profesional.
- » Criticar continuamente y de forma destructiva el trabajo, las ideas, las propuestas o los proyectos de los que está a cargo la víctima.
- » Impedir la toma de decisiones o iniciativas personales.
- » Ridiculizar el trabajo o los logros de la víctima ante el resto de los colaboradores de la Senacyt.
- » Fomentar o animar al resto de colaboradores a que participen en estas conductas de acoso laboral.

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

## Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual dentro del ámbito laboral puede tener distintas manifestaciones, las cuales pueden ser de tipo verbal, no verbal y físicas. Dentro de estas acciones consideradas acoso sexual podemos encontrar, mas no de forma limitativa, las siguientes:

- » Tocar partes del cuerpo de manera innecesaria, palmaditas, manoseos, roces deliberados, entre otros.
- » Chantaje sexual.
- » Contacto físico no solicitado, excesivo o innecesario como masajes, cosquillas o pellizcos.
- » 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.
- » Hacer comentarios o insinuaciones sexuales, así como silbidos y sonidos con denotación sexual.
- » Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas a miembros de la Senacyt.
- » Emitir comentarios que fomenten la homofobia, calificativos despectivos o insultos.
- » Difusión de rumores sexuales, preguntar u hostigar a cualquier miembro de la Senacyt sobre su intimidad sexual.
- » Exhibir fotografías o cualquier otro material audiovisual sexualmente explícito en el equipo de cómputo o dentro de las instalaciones de la Secretaría.
- » Observaciones sugerentes y clandestinas a cualquier parte del cuerpo de la víctima.
- » Peticiones expresas de actos con denotación sexual.
- » Envío de cartas, correos electrónicos, llamadas, videollamadas o mensajes con contenido sexual.

# Nuestra postura frente al acoso laboral y sexual

La Senacyt es consciente de la cultura de desigualdad entre ambos sexos, así como de aquellas personas que poseen una identidad de género distinta. El acoso laboral y sexual tiene repercusiones en la vida de las personas, afectando su integridad física, psicológica y sexual.

Además, la afectación no es únicamente hacia la víctima, sino a nivel institucional, pues toda la dinámica y el ámbito de trabajo se ve impactado en ambientes inseguros u hostiles. El acoso reduce la eficiencia y el rendimiento, reduce la moral del personal, así como su identificación con la institución.

Por tales motivos, resulta necesaria la creación de una política que frontalmente apoye la lucha contra este tipo de manifestaciones discriminatorias dentro de la institución, como lo son el acoso laboral y el sexual.

La Secretaría busca ser un espacio seguro para todas y todos sus colaboradores, usuarios y proveedores, rechazando todo tipo de abuso y fomentando su denuncia sin temor a represalias.

La Senacyt no tolera ningún tipo de acoso en cualquiera de sus expresiones, ya sea verbal, psicológico o con denotaciones sexuales, dentro o fuera del ámbito laboral.

Además de investigar y sancionar al hostigador, se compromete a plantear acciones para prevenir el acoso laboral y sexual dentro de la institución. Asimismo, velará por el correcto trato a la víctima de acoso evitando la revictimización, guardando la confidencialidad y objetividad en las investigaciones, así como del denunciante.

## Acciones para prevenir el acoso laboral y sexual

- a. Capacitaciones al personal de la Senacyt:** La Senacyt, a través de la dirección de recursos humanos y la unidad de género, buscarán las capacitaciones necesarias con respecto a temas como el acoso laboral y sexual, la desigualdad de género y relaciones de poder, la discriminación y el machismo.

Las capacitaciones incluirán a todas y todos los miembros de la Senacyt, incluyendo a sus directores, quienes deberán fomentar a sus subalternos el respeto a través del ejemplo. Asimismo, velarán por brindar una corrección fraterna de aquellas conductas consideradas inapropiadas o con denotaciones despectivas hacia el sexo opuesto o una identidad de género distinta.

- a. Sistema de investigación a través del comité de ética:** Ante la presentación de una denuncia por acoso laboral o sexual, el comité de ética ordenará a sus investigadores a buscar las evidencias necesarias para verificar la veracidad de los hechos de forma objetiva y confidencial, resguardando la identidad de la víctima.
- b. Campañas informativas:** La dirección de recursos humanos, en conjunto con la dirección de popularización científica y tecnológica y bajo el acompañamiento de la unidad de género, velarán por la creación de campañas informativas con respecto al acoso laboral y sexual, así como el fomento a la cultura de denuncia.
- c. Régimen disciplinario:** El reglamento interno del personal de la Senacyt incluye sanciones disciplinarias para aquellas conductas consideradas leves, graves y gravísimas que conlleven manifestaciones o actitudes de acoso laboral o sexual. De manera que todo personal de la Senacyt que incurra en alguna de las faltas descritas en el reglamento o las que contenga la presente política serán sancionadas.

## Protocolo contra el acoso laboral y sexual

La Senacyt elaborará un protocolo contra el acoso laboral y sexual, el cual contendrá aquellos procedimientos de atención a la víctima, recepción de la denuncia, diligenciamiento a través del comité de ética y la sanción correspondiente. Para el efecto, los pasos para la presentación de denuncia serán:

### » Recepción de la denuncia

El miembro de la Senacyt que se encuentre en una situación de acoso laboral o sexual podrá iniciar el proceso de denuncia de dos maneras:

- a. Presentando su denuncia ante el comité de ética de la Senacyt dentro de las plataformas virtuales para el efecto, por llamada telefónica o por correo electrónico.
- b. Acudiendo a sus superiores jerárquicos inmediatos, quienes podrán presentar la denuncia ante el comité de ética.

Asimismo, los jefes inmediatos o compañeros de trabajo podrán presentar una denuncia ante el comité de ética cuando observen comportamientos que atenten contra la dignidad de alguno de los colaboradores de la Senacyt, los cuales deberán resguardarse con la debida confidencialidad y sin represalias.

### » **Diligenciamiento de la denuncia e investigación**

Enterado el comité de ética de la denuncia presentada, emitirá un aviso a la dirección de recursos humanos, asesoría jurídica y despacho superior, indicando la existencia de una denuncia por acoso laboral o sexual dentro de la Secretaría, reservándose el nombre de la víctima y el supuesto hostigador.

Posteriormente, librará un mandato de investigación, indicando la línea de investigación con los hechos que debe de corroborar el equipo de investigadores. El equipo de investigadores estará facultado para recabar toda la información necesaria, solicitar informes, documentos, cualquier otro elemento de prueba, así como a entrevistar a personal de la Senacyt, guardando en todo momento la confidencialidad de los nombres de los denunciantes, la víctima y el supuesto hostigador.

### » **Pruebas de descargo del imputado**

Obtenidos los medios probatorios, el investigador enviará al comité de ética informe acompañado de evidencia que compruebe la existencia o inexistencia de acoso laboral o sexual en contra de la víctima.

De existir evidencia suficiente, el comité de ética informará al supuesto hostigador que tiene una denuncia por acoso laboral o sexual en su contra, fijándole un plazo para aportar pruebas de descargo.

### » **Resolución y sanción por parte del comité de ética**

Presentadas las pruebas de descargo ante el comité de

ética, así como una declaración de los hechos por parte del imputado, el comité de ética resolverá y sancionará sobre la existencia o no de acoso laboral o sexual.

Dependiendo de la gravedad del acto, notificará a los remediadores, a la dirección de recursos humanos, a asesoría jurídica y a despacho superior la sanción que se le deberá aplicar al hostigador, pudiendo ser incluso la desvinculación del colaborador con la Senacyt.

La Senacyt se compromete a que, en toda violación a la política de acoso laboral y sexual, apoyará a la víctima pudiendo, además de lo mencionado con anterioridad:

- a. Derivar al colaborador víctima de acoso a redes de apoyo psicológico y legal que puedan asesorarlo.
- b. Respetar la decisión personal de la víctima sobre la presentación de una denuncia contra su hostigador o victimario ante el Ministerio Público.
- c. En caso la víctima decida presentar una denuncia contra su hostigador ante las autoridades competentes, se le dará acompañamiento y así como la entrega de documentación que requiera.
- d. Despacho superior podrá otorgar, a petición del comité de ética, la suspensión con goce de salario del colaborador que sea víctima de acoso laboral o sexual dentro de la Senacyt, el teletrabajo o la reasignación de área de trabajo, de manera que se garantice su seguridad y se lleve con celeridad la investigación correspondiente.

## Denuncias y reportes

Usted tiene la responsabilidad de denunciar todo acto que presuntamente represente una violación a la presente política contra el acoso laboral y sexual tan pronto como se dé cuenta que puede haberse cometido. Puede usar los canales de denuncia puestos a su disposición por la Senacyt, para notificar sus inquietudes y mantenerse en el anonimato si así lo desea. Si hace una denuncia, estará protegido de toda represalia.



#YoSoySenacyt



**3ra. Avenida 13-28 zona 1, Guatemala**

**Tel. 2317-2600**

Síguenos en      como @Senacytgt