

**Procedimiento para la denuncia, investigación y  
sanción a las acciones de Explotación y los Abusos  
Sexuales**




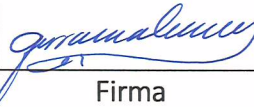
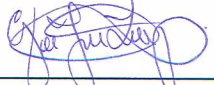
## Grupo Guatemalteco de Mujeres -GGM

### VALIDACIÓN

Fecha de elaboración: noviembre 2022.

Elaborado por:            Laura Rebeca Lirrayes  
                                      Dinora Patricia Gramajo Romero  
                                      Yoselin Rubí López Del Cid

Punto Focal PSEA:      Responsable de Recursos Humanos

Fecha de revisión	Revisado por	Firma
23/08/2023	Dinora Patricia Gramajo Romero	
	Laura Rebeca Lirrayes	
	Yoselin Rubí López Del Cid	
Fecha de autorización	Autorizado por:	Firma
10/02/2023	Dinora Patricia Gramajo Romero	
	Lilian Giovana Lemus Pérez	
Fecha de socialización:	Socializado por:	Firma
25/08/2023	Yoselin Rubí López Del Cid	
	Gabriela Fernanda Itzep Xiloj	



## INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta la política de Asociación Grupo Guatemalteco de Mujeres-GGM para la protección contra la explotación y abusos sexuales, nos permitimos elaborar a continuación el siguiente instructivo el cual será validado, socializado y aplicado con el personal de Grupo Guatemalteco de Mujeres.

En este documento se visualiza el procedimiento adecuado a las políticas que las y los colaboradores tanto internos como externos deben de conocer y aplicar cuando sea necesario, esto permitirá un clima laboral adecuado para el relacionamiento entre las y los empleados y personas externas vinculadas al quehacer de la Asociación.



## Procedimiento para la denuncia, investigación y sanción a las acciones de Explotación y los Abusos Sexuales

**Artículo 1. La tolerancia cero.** GGM aplica una tolerancia cero hacia la explotación, el abuso sexual y el abuso infantil y tomará en serio todas las sospechas y quejas que involucren a todas las y las empleadas de GGM, el personal externo que preste cualquier tipo de servicio profesional o técnico relacionado a GGM, y/o personas externas vinculadas a las actividades (proveedores, consultores, voluntarios, practicantes etc.).

**Artículo 2. Normas éticas.** Todas las y las empleadas de GGM, el personal externo que preste cualquier tipo de servicio profesional o técnico relacionado a GGM, y/o personas externas vinculadas a las actividades (proveedores, consultores, voluntarios, practicantes etc.), deberán observar los siguientes estándares de conducta ética y profesional:

- a. No solicitarán ningún servicio o favor sexual de las MSV, sus hijas e hijos que son atendidas en los CAIMUS, a cambio de apoyo y no se involucrarán en relaciones de explotación sexual o abuso. La creencia errónea en la edad del *nna* no es una defensa aceptable.
- b. Se abstendrán de mantener relaciones sentimentales y/o sexuales con otras u otros empleados de GGM, personal externo y/o MSV atendidas en los Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia -CAIMUS.
- c. No cambiarán dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esta prohibición contra el intercambio de dinero por sexo significa que las y los empleados de GGM y el personal externo no pueden contratar los servicios de trabajadoras sexuales.
- d. No apoyarán ni participarán en ninguna forma de explotación sexual o actividades abusivas, incluidas, por ejemplo, la pornografía infantil o la trata de seres humanos.

- e. No contratarán a *nna* para trabajos domésticos u otros trabajos que sean inapropiados debido a su edad o etapa de desarrollo, que interfieran con su tiempo disponible para actividades educativas y recreativas o que pongan a las *nna* en riesgo significativo de lesiones.
- f. Protegerán y administrarán los recursos humanos, financieros y materiales de GGM de manera adecuada, incluido el uso de computadoras, cámaras, teléfonos móviles o redes sociales, las que nunca se utilizarán para explotar o acosar a las MSV sus hijas e hijos.
- g. Al fotografiar o filmar a una MSV o a *nna* con fines relacionados con el trabajo, las y los empleados de GGM el personal externo deberá:
  - 1. obtener el consentimiento informado de la progenitora o tutor del *nna*, antes de fotografiar o filmarlos, explicando cómo se utilizará la fotografía o película,
  - 2. garantizar que las fotografías, películas, videos presenten a las MSV y a los *nna* de manera digna y respetuosa y no de manera vulnerable o sumisa,
  - 3. Asegurarse de que las mujeres y los *nna* estén adecuadamente vestidos y no en poses que puedan considerarse sexualmente sugerentes,
  - 4. Asegurarse que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre un niño.
- h. Siempre que sea posible, deben trabajar con otra u otro adulto presente cuando trabajen con niños.
- i. No practicarán el acoso sexual, tales como miradas lascivas, piropos y comentarios sexualizados.
- j. No divulgarán, compartirán ni socializarán entre el personal, material de connotación sexual.
- k. Las y los empleados de GGM y el personal externo están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil
- l. Verificará que los *nna* ingresen al albergue temporal de los CAIMUS en compañía y bajo el cuidado de sus progenitoras.



**Artículo 3. Compromiso del personal de GGM.** Todos los y los empleados de GGM, el personal externo que preste cualquier tipo de servicio profesional o técnico relacionado a GGM, y/o personas externas vinculadas a las actividades (proveedores, consultores, voluntarios, practicantes, pasantes entre otros), deberá firmar una carta de conocimiento de la política interna de GGM contra la explotación y el abuso sexual y su compromiso de cumplir con las normas éticas establecidas en esta normativa.

**Artículo 4. Obligación de denuncia.** Todo el personal tiene la obligación de informar cuando tenga sospechas sobre un posible abuso o explotación sexual y/o abuso infantil, por parte de una o un compañero de trabajo.

**Artículo 5. Principios para el tratamiento de las denuncias.**

- a) **Respeto** de todos los involucrados.
- b) **Confidencialidad.** Toda información que no sea de carácter general y se refiera a casos específicos debe respetar la confidencialidad de todas las partes involucradas, incluida la MSV o *nna* y la familia, la o el empleado o el personal externo y el proceso de investigación en curso, particularmente cuando existen implicaciones legales.
- c) **Seguridad y bienestar** de todos los involucrados.
- d) **Celeridad** para darle trámite a la denuncia.

**Artículo 5. Proceso de denuncia.** La denuncia podrá presentarse en forma escrita o verbal directamente, por correo electrónico o por teléfono a la encargada de recursos humanos, a la Coordinadora Ejecutiva o a las Coordinadoras inmediatas. Con la sola denuncia deberán iniciarse las investigaciones correspondientes. Para ello se podrá usar el formato preestablecido. El expediente deberá documentarse bajo los siguientes parámetros:

- i. ¿Quién?:
  - 1. ¿Quién es el denunciante? ¿Quién es el perpetrador?
  - 2. Nombre
  - 3. Género
  - 4. Fecha de nacimiento/categoría de edad
  - 7. Detalles de contacto
  - 8. Ubicación actual



9. Estatus (nacional/refugiado/etc.)
10. ¿Quiénes están presentes en la entrevista?

Si es posible:

11. ¿Quién vio el incidente?
12. ¿Quién sabe del incidente?
- ii. ¿Qué?:

¿Qué pasó exactamente?

- Violación/agresión sexual/solicitud de transacción sexual /tráfico para SEA/otras formas de violencia sexual
- ¿Quién hizo qué a quién?
- ¿Cuántas veces?
- ¿Palabras usadas?
- ¿Actos físicos?
- ¿Objetos utilizados?

¿Qué necesita la víctima?

- ¿Asistencia médica?
- ¿Seguridad y protección?
- ¿Asistencia legal?
- Otro

¿Dónde?

- ¿Dónde ocurrieron este/estos eventos?

¿Cuándo?

Cuando ocurrieron este/estos eventos?



- Mes/Día
- Tiempo, si se conoce

**Artículo 5. Procedimiento.** La encargada de RRHH formará el expediente y deberá realizar una investigación para verificar los hechos denunciados. Para ello podrá realizar entrevistas y consultas, así como cualquier otro tipo de diligencias que considere oportunas. Dará oportunidad a la persona denunciada para que en un plazo de 5 días presente su defensa, las argumentaciones y pruebas que considere pertinentes. Concluido el plazo emitirá un informe emitiendo una conclusión de los hallazgos, así como una recomendación sobre el despido con justa causa o la rescisión del contrato si procediera, así como sobre la procedencia de la denuncia penal. El informe será remitido a la Coordinadora Ejecutiva, quien tomará la decisión final.

**Artículo 6. De las acciones para minimizar los riesgos.** Además del informe al que se refiere el artículo anterior, la encargada de RRHH recomendará a la Coordinadora Ejecutiva las acciones que se tomarán para minimizar el riesgo de otro evento similar, y al contar con el visto bueno, se pondrán en práctica.

#### **Artículo 7. Faltas:**

Las faltas por las que pueden imponerse medidas disciplinarias incluyen, entre otras:

- a) Los actos u omisiones que entren en conflicto con las normas éticas.
- b) La discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, el abuso de autoridad y las represalias;
- c) El uso indebido de bienes de GGM, incluidos equipo o archivos, y archivos electrónicos;
- d) La explotación y el abuso sexuales;
- e) Actos o comportamientos que desacrediten a GGM.
- f) Ayudar o contribuir a la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, el abuso de autoridad y las represalias.

#### **Artículo 8. Sanciones:**

- a) Llamada de atención verbal por su coordinadora inmediata; cuando los actos u omisiones que no se hayan dirigido a una persona directamente.
- b) Llamada de atención por escrito por parte de Recursos Humanos, avalado por Coordinadora Ejecutiva, ante la reincidencia en actos u omisiones que no se



hayan dirigido a una persona directamente. La tercera llamada de atención se considerará falta grave y provocará el despido justificado o la rescisión del contrato, en forma inmediato.

- c) Suspensión de labores sin remuneración por 15 días cuando se trate de actos cometidos en contra de una persona directamente, cuando no sea procedente la presentación de una denuncia penal.
- d) Despido con causa justificada o rescisión del contrato inmediato, cuando los actos cometidos en contra de una persona directamente, puedan ser constitutivos de delitos, que requieran la presentación de una denuncia penal.

**Artículo 8.** No se tomarán represalias contra las y los empleados que presenten una denuncia.

**Artículo 9.** Archivo. En cuanto caso corresponda o no una sanción, el informe será archivado en expediente del personal o del contratista.



## ANEXOS



## **CONSENTIMIENTO A LA APLICACIÓN DEL MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES**

Todo el personal de la Asociación Grupo Guatemalteco de Mujeres debe mantener los más altos estándares de conducta profesional y personal adecuada. En todo momento, el personal de GGM y personas externas deben tratar con respeto y dignidad. Nuestro manual incluye la protección de mujeres, hombres, adolescentes, niños, niñas más vulnerables. Cualquier tipo de acoso, violencia, explotación y abuso sexual son actos de comportamiento inaceptable y conducta prohibida para el personal de GGM y personas externas. Son comportamientos que dañan la integridad y la imagen de GGM y la población con la que trabajamos (Mujeres sobrevivientes de Violencia sus hijas e hijos). Cumpliré estrictamente con todas las disposiciones y reconozco que está estrictamente prohibido que todo el personal de GGM y personas externas participen en:

- Cualquier acto de acoso, de violencia y de abuso sexual, u otra forma de comportamiento sexualmente humillante, degradante o de explotación;
- Actividad sexual con mujeres, adolescentes, hombres niños, niños (personas menores de 18 años) independientemente de la mayoría de edad o edad de consentimiento. La creencia errónea en cuanto a la edad del niño no es excusa;
- Actividad sexual con cualquier persona, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación, a cambio de dinero, alimentos, empleo, bienes o servicios.
- Cualquier actividad sexual o de acoso de violencia que se impone a otro individuo.
- Uso de un niño o adulto para procurar actividades sexuales para otros.

Todo el personal de GGM y personas externas deben contribuir a un entorno que evite cualquier acto malicioso. El personal de GGM y el personal afiliado están obligados a informar las denuncias de actos maliciosos a través de los mecanismos establecidos de presentación de informes. Cualquier acto malicioso se considerará como falta grave. Las acusaciones sobre actos maliciosos serán investigadas y pueden dar lugar a medidas disciplinarias.

**FIRME PARA CERTIFICAR QUE HA COMPRENDIDO LA POLÍTICA INTERNA DE GGM Y ESTÁ DE ACUERDO EN EL CUMPLIMIENTO DE ESTE.**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

No.de DPI: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_