



COMITE
OLIMPICO
GUATEMALTECO

POLÍTICA

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

GG-POL-01

VERSIÓN: 01

Registro de Revisión y Aprobación

ELABORADO POR:

Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Marta Avila Guerra / Asistente Ejecutiva de Gerencia General	19/05/2025	
Franklin José Alfredo Velásquez Saucedo / Subgerente de Talento Humano	26/05/2025	

REVISADO POR:

Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Jorge Raúl de la Roca Álvarez / Director de Procesos	29/05/2025	

APROBADO POR:

Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Lic. Gerardo Estrada Mayorga / Gerente General	03/06/2025	





A. Propósito y Alcance

El propósito de esta política es establecer lineamientos institucionales y garantías mínimas para la prevención, detección, atención y sanción del acoso laboral y sexual dentro del Comité Olímpico Guatemalteco (COG), promoviendo un entorno de trabajo digno, seguro y libre de violencia, con especial énfasis en la erradicación de la violencia, en cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

La política es aplicable a todos los trabajadores, prestadores de servicios, contratistas, personal en formación, voluntarios y cualquier persona que mantenga vínculos permanentes o temporales con el COG.

B. Objetivos

Objetivo General:

Promover un entorno laboral libre de violencia y acoso en el Comité Olímpico Guatemalteco (COG), mediante acciones integrales de prevención, sensibilización, detección oportuna y atención de situaciones de acoso laboral o sexual, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivos Específicos:

Establecimiento de criterios y procedimientos adecuados para el abordaje del acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo.

Promoción de una cultura de respeto hacia las diferencias que existen de género, raza, religión, orientación sexual y discapacidad, entre los trabajadores o prestadores de servicio del Comité Olímpico Guatemalteco.

C. Control Interno y Responsabilidades

- **Control Interno:** La Subgerencia de Talento Humano desarrollará e implementará mecanismos de control preventivo, incluyendo la sensibilización a trabajadores en los distintos niveles, para que conozcan del acoso laboral y sexual, para la prevención y la generación de un ambiente libre de acoso en el trabajo.
- **Responsabilidades:** La Gerencia General en conjunto con la Subgerencia de Talento Humano deberá asegurar la aplicación efectiva de la política y emitir directrices para su cumplimiento.
- **Detección:** El acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso sexual (verbal, no verbal, físicas y digitales), acoso sexual ambiental, ciberacoso y acoso laboral, pueden identificarse a través de las denuncias presentadas a la Subgerencia de Talento Humano.

Prevención del Acoso Laboral y Sexual

- Sensibilizar y formar a los trabajadores sobre el acoso laboral y sexual como una forma para la prevención y la generación de conciencia de un ambiente libre de acoso en el trabajo.



POLÍTICA
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Proceso: Independiente del SGC

Código: GG-POL-01

Versión: 01

Página 3 de 4

- Garantizar el acceso a información clara y en lenguaje fácil de entender que incluye definiciones sobre violencia, acoso laboral y acoso sexual en el ámbito de trabajo y cómo actuar en caso de identificarlo.

Medidas para Mitigar Riesgos acoso laboral o sexual

- **Recepción de denuncias:** La Subgerencia de Talento Humano será la unidad responsable de recibir denuncias, asegurando un trato respetuoso, confidencial y libre de juicios o estigmas.
- **Atención a los colaboradores:** La Subgerencia de Talento dará acompañamiento a las personas afectadas en situaciones de acoso laboral o sexual en el Comité Olímpico Guatemalteco.
- **Capacitación Continua:** La Subgerencia de Talento Humano incluirá dentro del plan de capacitación para todos los empleados, actividades formativas periódicas que refuercen la prevención del acoso, la igualdad y la convivencia.

Responsabilidades y Sanciones

- La Subgerencia de Talento Humano será la responsable de la difusión de velar por la aplicación de la presente política de las medidas preventivas, garantizando se respeten el debido proceso, el principio de presunción de inocencia y la confidencialidad de las partes involucradas, con la autorización de la Gerencia General.
- El incumplimiento de esta política será sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento de Relaciones Laborales, el Código de Ética del COG y demás normativas aplicables

D. Glosario

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 objetivo de causar dolor, humillar, degradar, enfadar, atemorizar o ejercer control. El acoso puede manifestarse de forma directa o indirecta, mediante estigmatización, difusión de rumores, o a través de conductas verbales o físicas, tanto en espacios presenciales como virtuales. Incluye un trato vejatorio y descalificador hacia las víctimas, con el propósito de afectar su estabilidad emocional.

Acoso sexual

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



Lo anterior incluye, entre otros: Tocamientos, mordidas, pellizcos y comentarios de contenido sexual; Tomar, difundir o enviar fotografías o videos de índole sexual sin autorización de la víctima; Entrega recurrente de objetos o “regalos” no solicitados por la víctima; Violación, exhibicionismo, solicitudes de favores sexuales, miradas o palabras lascivas, y expresiones con connotaciones sexistas; Violación a la privacidad o intimidad; Imposición de disposiciones o normas sobre el tipo de vestuario o accesorios que deben usar las mujeres en el ámbito laboral, con connotaciones sexistas.

Lenguaje o palabras con connotación sexual

Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, visual o iconográfica, con contenido sexualmente explícito o sugerente, dirigida hacia un trabajador o prestadores de servicio del Comité Olímpico Guatemalteco sin su consentimiento expreso.

Negligencia

Se entenderá como toda conducta omisiva por parte de los servidores públicos en relación con situaciones de acoso sexual, tales como la indiferencia, la inacción por parte de jefaturas, mandos medios o autoridades superiores, así como la falta de atención a la aplicación de las garantías establecidas en la presente política.

Esta conducta puede manifestarse a través de: Simulación de procesos, evasión de responsabilidades directas; retardo injustificado en la tramitación de denuncias o procesos; cualquier otra acción u omisión que favorezca la reincidencia o escalada del problema identificado.

Violencia contra la mujer

Se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, ya sea en el ámbito público o privado.

Fundamento Legal

- **Internacionales**
 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), 1979

- **Nacional**
 - Constitución Política De La República De Guatemala
 - Del Congreso De La República. Reforma El Código Penal Decreto 17-73.
 - Decreto 57-2002
 - Del Congreso De La República. Código De Trabajo Decreto 1441.
 - Del Congreso De La República. Ley De Dignificación Y Promoción Integral De La Mujer Decreto 7-99.
 - Del Congreso De La República. Ley Contra El Femicidio Y Otras Formas De Violencia Contra La Mujer Decreto 22-2008
 - Del Congreso De La República. Ley Contra La Violencia Sexual, Explotación Y Trata De Personas Decreto 9-2009