	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

1. OBJETO


A través del presente reglamento se establecen los lineamientos y mecanismos para la prevención, detección, atención y sanción de casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral en las Filiales de GEB en Guatemala, en adelante las Filiales.

2. ALCANCE

El presente reglamento aplica a los administradores, colaboradores, pasantes, practicantes, aprendices, contratistas y demás personas que participen en el contexto laboral de las Filiales.

3. DEFINICIONES

- 3.1. Acoso sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el ámbito laboral.
- 3.2. Ámbito laboral:** Son las interacciones que tienen los/as trabajadores/as, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el ámbito laboral, independientemente del término de la contratación.
- 3.3. Conducta Retaliativa:** Se entiende como cualquier acción u omisión, directa o indirecta, que tenga como finalidad o efecto generar un perjuicio, intimidación o trato desfavorable hacia una persona, como consecuencia de haber reportado de buena fe una posible irregularidad, haber participado en una investigación o haber ejercido sus derechos en el marco de las políticas de ética y cumplimiento de la organización.
- 3.4. Denunciante:** Presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el ámbito laboral y presente una queja o denuncia ante las Filiales a través de los mecanismos electrónicos, físicos y/o verbales dispuestos en el presente reglamento.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026


3.5. Presunta Víctima: Sujeto pasivo de una conducta que pueda ser considerado como acoso sexual en el ámbito laboral. Pueden ser trabajadores/as, empleadores, aprendices, practicantes, pasantes, contratistas y/o agentes.

3.6. Persona Investigada: Presunto sujeto activo de una conducta que pueda ser considerada como acoso sexual en el ámbito laboral.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se presume que un acto de acoso sexual se produce en el ámbito laboral, cuando se realice en:


- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- Los lugares donde se reconoce y paga la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del ámbito laboral;
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del ámbito laboral;
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del ámbito laboral.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

4.1. PRINCIPIOS

El presente reglamento estará regido por los siguientes principios:

- a. **Respeto a la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- b. **Confidencialidad:** Las Filiales adoptan todos los mecanismos y medidas para guardar de manera reservada la información y hechos asociados a los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral, sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas o los detalles del hecho, salvo aquella información que deba remitirse a instancias o autoridades competentes.
- c. **Debido proceso:** Las verificaciones de presunto acoso sexual en el ámbito laboral se llevarán a cabo atendiendo lo dispuesto en el presente reglamento, así como en los procedimientos internos definidos para la atención de verificaciones internas y/o procesos disciplinarios.
- d. **Igualdad:** Las Filiales garantizarán un trato igualitario en condiciones de respeto a todas las personas que participen en el ámbito laboral.
- e. **No discriminación:** Todos/as los/as participantes del ámbito laboral, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en este reglamento y en el “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de colaboradores” de las Filiales.
- f. **No represalias:** Bajo ningún motivo, la presentación de una denuncia de presunto acoso sexual implicará represalias en contra de la(s) persona(s) que la presente(n).
- g. **Imparcialidad:** Todas las personas que intervengan en el marco del presente reglamento deberán actuar con objetividad, sin sesgos, ni tráfico de influencias, ni favoritismos.
- h. **Debida diligencia:** Una vez se tenga conocimiento de una denuncia de presunto acoso sexual se deberá iniciar una investigación seria, imparcial y efectiva. Esta investigación debe ser realizada por todos los medios disponibles y debe estar orientada a la determinación de la verdad.


	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

4.2. DECLARACIÓN Y COMPROMISOS

Las Filiales rechazan cualquier forma de discriminación o acoso sexual en el ámbito laboral. Así mismo, promueven el derecho al trabajo en condiciones dignas y se comprometen a proporcionar un entorno seguro para todos/as/es sus colaboradores/as, administradores/as, pasantes, practicantes, aprendices, contratistas y las demás personas que participen en el contexto laboral y/o la normatividad que la reglamente, modifique, o sustituya y la ADI-PO-AL-004 Política Corporativa de Derechos Humanos.

Las Filiales se comprometen a prevenir, detectar y verificar las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, para lo cual han dispuesto adoptar las siguientes medidas:

- a) Realizar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- b) Difundir el contenido del presente reglamento y los canales de denuncia habilitados para denunciar presuntos casos de acoso sexual en el ámbito laboral.
- c) Capacitar a los/as trabajadores/as que van a verificar y resolver las denuncias sobre acoso sexual en el ámbito laboral.
- d) Tramitar las quejas o denuncias sobre acoso sexual en el ámbito laboral presentadas por la presunta víctima o por otra persona que conozca de la presunta situación. En ningún caso el trámite interno de la queja o denuncia será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal correspondiente y/o la activación de cualquier otro mecanismo legal aplicable.
- e) Adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la presunta víctima y brindar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable y no repetición en el marco de la normatividad laboral vigente, como por ejemplo, sin limitarse a: traslados de área de trabajo; establecimiento de modalidades de trabajo remoto; activación de atención emocional y psicológica a través, entre otros, del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, del Ministerio Público o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) ; evitar labores que impliquen interacciones con la persona investigada, entre otras.


	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

- f) Informar a la presunta víctima la posibilidad de acudir ante el Ministerio Público la Policía Nacional Civil (PNC), y/o ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), según corresponda a la naturaleza de los hechos denunciados y conforme a lo detallado en el numeral 4.5 del presente reglamento.
- g) Implementar campañas orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de acoso sexual en el ámbito laboral.
- h) Publicar semestralmente el número de quejas o denuncias tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

4.3. EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL

A continuación, se encuentran algunos ejemplos, no taxativos o limitativos, de presunto acoso sexual de acuerdo con lo establecido por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), en su Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo, y conforme a la normativa vigente en Guatemala:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026


- h) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- i) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- j) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- k) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- l) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- m) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- n) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona;
- o) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- p) Agresiones físicas de carácter sexual.
- q) Realizar comentarios con alusión a prácticas sexuales;
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños;
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual;

4.4. MECANISMOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL

MECANISMOS CORPORATIVOS:

El Canal Ético de las Filiales es el mecanismo para denunciar las conductas de presunto acoso sexual al cual se puede acceder a través de las siguientes vías:

- **Línea telefónica gratuita:** En Guatemala: [+502 2378-4852](tel:+50223784852)
- **Página web:** <https://canaleticogeb.ethicsglobal.com/>
- **Correo electrónico:** canaleticogeb@ethicsglobal.com
- **App:** Aplicación “ethicsglobal” desde el celular en Android o IOS.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026


En la denuncia correspondiente se deberán describir las circunstancias de tiempo, modo, lugar y las personas presuntamente involucradas.

4.5. RUTAS LEGALES

Las presuntas víctimas o testigos de acoso sexual en el ámbito laboral pueden acudir, de manera independiente al proceso interno, a las siguientes instancias externas en Guatemala:

- **Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB):** Institución competente para recibir denuncias relacionadas con condiciones laborales. Las inspecciones de trabajo pueden intervenir ante incumplimientos del empleador. Sitio web: www.mintrabajo.gob.gt
- **Ministerio Público (MP):** Competente para recibir denuncias penales por conductas constitutivas de delito conforme la legislación vigente Sitio web: www.mp.gob.gt
- **Policía Nacional Civil (PNC):** Se puede presentar denuncia en cualquier estación de la PNC a nivel nacional. Teléfono de emergencias: 110
- **Línea 1572 — Denuncia de violencia y acoso para mujeres:** Línea telefónica gratuita disponible en Guatemala para denunciar cualquier tipo de violencia y acoso sexual. Disponible las 24 horas.
- **Línea 1518 — Asesoramiento sobre acoso:** Línea de orientación y asesoramiento sobre situaciones de acoso en entornos laborales y educativos.
- **Instituto de la Víctima (IDEVI):** Proporciona atención y asesoría legal gratuita a las víctimas, orientándolas sobre cómo proceder con su denuncia.
- **Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH):** Instancia a la que se puede acudir cuando se considere que los derechos fundamentales de una persona han sido vulnerados. Sitio web: www.pdh.org.gt
- **Organismo Judicial:** Las víctimas pueden presentar denuncia directamente ante los Juzgados de Paz o Juzgados especializados en su jurisdicción.

En ningún caso el proceso interno de la queja o denuncia ante las Filiales constituirá un requisito previo para interponer la denuncia ante cualquiera de las instancias externas anteriores y/o iniciar cualquier acción legal que corresponda.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

4.6. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Las Filiales atenderán los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral de acuerdo con los siguientes lineamientos:


- a. Recepción de la denuncia o queja:** Cuando una persona se considere como presunta víctima o sea testigo de un posible caso de acoso sexual deberá reportarlo de inmediato a través de los mecanismos de denuncia establecidos en el numeral 4.4 del presente reglamento.

La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita y se manejará con absoluta confidencialidad, asegurando un proceso justo y digno para ambas partes, en el que únicamente las personas estrictamente necesarias tendrán la información de la presunta víctima y presunto denunciado.

Las verificaciones de las denuncias sobre presunto acoso sexual en el ámbito laboral se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y el CUM-P-CE-001 Operación del canal ético recibidos a través del canal ético de las Filiales. La verificación se realizará de manera reservada, confidencial, objetiva, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante frente a cualquier acto de retaliación, en línea con lo estipulado en la CUM-G-CE-001 Guía de Protección al Denunciante.


Las denuncias o quejas temerarias o las conductas retaliativas serán objeto de verificación y, eventualmente, podrán ser sancionadas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) (E).

- b. Evaluación preliminar:** Una vez recibida la denuncia, la persona responsable de la Dirección Corporativa de Cumplimiento – Gerencia de Ética y Cumplimiento de GEB procederá a la mayor brevedad a realizar una evaluación preliminar de los hechos para determinar la gravedad y la urgencia del caso. En esta etapa se recopilará la

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

información necesaria y detallada para comprender el incidente y se activará a las áreas pertinentes y estrictamente necesarias para la protección a la persona presuntamente afectada, ya sea a nivel legal, psicológico, laboral, entre otros, conforme a lo previsto en la CUM-G-CE-001 Guía de Protección al Denunciante. En la medida de lo posible, la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB asignará dentro del equipo de trabajo un/a interlocutor/a del mismo género de la presunta víctima, si así lo prefiere.

- c. **Orientación inicial:** Se tomará contacto con la presunta víctima de acoso o sexual y se le indicarán sus derechos establecidos en el presente reglamento y las diferentes opciones de acceder a otras autoridades.
- d. **Verificación interna:** En caso de que la denuncia revele indicios suficientes de presunto acoso sexual se llevará a cabo una verificación interna confidencial. Se recopilarán pruebas adicionales respetando la privacidad, intimidad y la seguridad de las personas involucradas. La verificación interna será liderada por la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB, promoviendo la comunicación con la presunta víctima y procurando prevenir situaciones o acciones que la puedan revictimizar.
- e. **Medidas provisionales:** Durante el proceso de verificación, se podrán tomar medidas provisionales para salvaguardar la integridad de la presunta víctima y evitar posibles represalias. Estas medidas podrían incluir, entre otras, la reubicación temporal tanto de la persona afectada como del/de la presunto/a investigado/a, la implementación de un plan de seguridad; traslados de área de trabajo; establecimiento de modalidades de trabajo remoto; activación de atención emocional y psicológica a través de las instituciones correspondientes; evitar labores que impliquen interacciones con la persona investigada, así como las medidas de protección establecidas en la CUM-G-CE-001 Guía de Protección al Denunciante. Para tal fin, estas medidas podrán ser coordinadas juntamente con otras áreas de las Filiales.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026


f. **Cierre del procedimiento:** Concluida la verificación se informará al denunciante a través del Canal Ético.

g. **Acciones disciplinarias y/o sancionatorias:** Una vez concluida la verificación, se tomarán las medidas correspondientes. Para tal fin, la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB presentará el resultado de la verificación al Comité de Ética y Cumplimiento o Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Administración (para casos relacionados con el gerente general de las Filiales¹, gerentes, miembros de comités de ética y cumplimiento o miembros de la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB) remitirá el informe de verificación a las áreas competentes, tales como Gerencia Jurídica y de Talento Humano, asegurando la confidencialidad y anonimato de la presunta víctima y del presunto investigado. Si se confirma la ocurrencia de cualquier hecho asociado a acoso sexual, se podrán aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) (E) y demás Políticas, Procedimientos y documentos aplicables, o inclusive, la terminación con justa causa de la vinculación laboral, previo agotamiento del debido proceso disciplinario de las Filiales.

En caso de que el presunto responsable tenga una vinculación diferente a un contrato laboral, una vez concluida la verificación, la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB remitirá su informe de verificación a las áreas competentes, tales como la Coordinación de Abastecimiento y Servicios de la Gerencia Financiera y Administrativa para que se tomen las medidas correspondientes.

h. **Apoyo, acompañamiento y seguimiento:** Durante todo el proceso se brindará apoyo y acompañamiento a la presunta víctima a través de un/a interlocutor/a que desde la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB esté coordinando las acciones de verificación, con el fin de generar la confianza, confidencialidad y espacios seguros. Se le informará a la presunta víctima sobre los recursos internos y externos disponibles,

¹ Sin perjuicio de la competencia que pueda tener el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

como servicios de asesoría legal, apoyo psicológico o redes de apoyo comunitario. Además, se promoverá la sensibilización y la formación continua del personal las Filiales para prevenir y abordar el acoso sexual.

Las acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que se haya presentado un cierre al caso y podrán cesar en caso de que la presunta víctima así lo solicite.

4.7. DERECHOS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

Los/las participantes del ámbito laboral que se encuentren involucrados/as en verificaciones por conductas de acoso sexual, tendrán los siguientes derechos y/o garantías:

a. Derechos de la presunta víctima:


Las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- a) A la verdad.
- b) A ser tratada con dignidad.
- c) A la intimidad.
- d) A la no repetición.
- e) A la no confrontación con su agresor/a.
- f) A la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- g) A no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- h) A ser tratada con respeto y celeridad en la diligencia en las acciones que se adelanten.
- i) A que no se tomen represalias en su contra.
- j) A recibir información clara y precisa sobre sus derechos y mecanismos de atención establecidos en la normatividad vigente aplicable.

b. Derechos de las personas investigadas:

La persona investigada por presunto acoso sexual tendrá los siguientes derechos:

- a) Al debido proceso.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

- b) A la presunción de inocencia.
- c) A la imparcialidad.
- d) A acceder a la información relacionada con el caso en la instancia disciplinaria.

c. Medidas de protección a las presuntas víctimas y denunciantes que conozcan del presunto acoso sexual.

Las Filiales podrán brindar a la presunta víctima y a los/las denunciantes de acoso sexual las siguientes medidas de protección:


- a) Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual y/o identidad de género.
- b) Atención emocional y psicológica a través, entre otros, del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito, del Ministerio Público o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
- c) Recibir y estudiar la solicitud de traslado del área de trabajo, si a ello hay lugar.
- d) Autorizar la modalidad de teletrabajo, si en criterio de las Filiales, existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y si la actividad lo permite.
- e) Procurar que el/la denunciante no realice actividades que impliquen interacción con la persona investigada, ni con la presunta víctima (en caso de que sea un tercero quien realice la denuncia).
- f) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

4.8. Guía de protección al denunciante:

Las filiales cuentan con la CUM-G-CE-001 Guía de Protección al Denunciante donde se establecen las medidas, necesarias para evitar posibles represalias a los denunciantes de buena fe. Así mismo establece las sanciones por el incumplimiento de dicha guía.

Se podrá consultar la guía de protección al denunciante que está publicada tanto en la página web como en la intranet de las empresas accediendo con los siguientes enlaces:

Página Web: <https://conectagt.com/canal-etico/>

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

Isolucion:

<https://181.114.2.114:10443/proxy/20d2c44c/https/isolucion.trecca.com.gt/Administracion/rmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRnJhbWVtZXRlc3R5Y3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPUJhbmNvQ29ub2NpbWllbnRvVHJlY3NhLzUvNTA1M2M2ODMxZTE3NGRIM2EwZjE2ZmRhYzc1MWwNkZTIvNTA1M2M2ODMxZTE3NGRIM2EwZjE2ZmRhYzc1MWNkZTIuYXNwJkIEQVJUSUNVTE89NzM0Mw==>


4.9. CONSIDERACIONES FINALES

Este reglamento es de obligatorio cumplimiento y será revisada para asegurar su eficacia y adecuación a la normatividad que la reglamente, modifique, adicione o sustituya. Cualquier modificación o actualización será comunicada a todos/as los/as participantes del ámbito laboral de las Filiales.

Este reglamento es una herramienta fundamental para garantizar una respuesta adecuada y una atención integral a los casos de presunto acoso sexual que se puedan presentar, fomentando así una cultura de igualdad y bienestar para todos los grupos de interés que interactúan en el ámbito laboral las Filiales.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

No.	Tipo de Documento	Código del documento	Nombre del documento
1	Documento Externo	(E)	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
2	Guía	CUM-G-CE-001	Guía de Protección al Denunciante
3	Manual	CUM-M-CE-001	Código de Ética y Conducta de colaboradores
4	Política	ADI-PO-AL-004	Política Corporativa de Derechos Humanos.

	CUM-R-AS-001 REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 00
		Fecha de aprobación: 09/04/2026

No.	Tipo de Documento	Código del documento	Nombre del documento
5	Documento Externo	E	Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto 9-2009)
6	Documento Externo	E	Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99) (E) y el
7	Documento Externo	E	Código de Trabajo de Guatemala (Decreto 1441)
8	Procedimiento	CUM-P-CE-001	Operación del canal ético

6. CONTROL DE CAMBIOS

Referencia	Número	Descripción del cambio
N/A	N/A	N/A