

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN EL MARCO DE LAS ACCIONES DE LATINDADD



La **Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social - Latindadd** está integrada por instituciones y organizaciones sociales de países latinoamericanos que trabajan por la solución de los problemas derivados de la crisis sistémica y para crear condiciones que permitan el establecimiento de una economía al servicio de la gente, en la que los derechos económicos, sociales y culturales se hagan vigentes. Está conformada por organizaciones ubicadas territorialmente en países de América Latina y personas a título individual.

En ese sentido, Latindadd realiza acciones de sensibilización, capacitación, vigilancia de políticas públicas, análisis críticos, elaboración de propuestas alternativas, acciones de cabildeo y movilización desde la sociedad civil y sus movimientos sociales.

Latindadd reconoce que las problemáticas de justicia económica y social no son ajenas a las problemáticas de género; asimismo, expresa una profunda preocupación por la violencia basada en género sistémica y estructural. Ante ello, concibe como imperante contar con un instrumento que permita direccionar sus acciones para hacer frente a la violencia basada en género.

I. Objetivo

Brindar directrices en materia de prevención, atención y sanción de la violencia basada en género acorde a los estándares internacionales. En ese sentido, Latindadd se enfoca principalmente en las siguientes líneas de acción:

- Maximizar los esfuerzos por sensibilizar y prevenir la violencia basada en género.
- Desarrollar procedimiento de investigación y sanción que prioricen el acompañamiento a las víctimas/sobrevivientes sin que medie la revictimización.
- Establecer mecanismos de reparación y no repetición idóneos.

II. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplica a todas las personas miembro de Latindadd en el marco de sus relaciones personales, laborales, comerciales y/o contractuales; así como a las personas que, sin presentar los vínculos señalados previamente con Latindadd, participan en sus actividades.

III. Base legal

Latindadd observa los siguientes instrumentos nacionales e internacionales en aras de garantizar un adecuado marco de prevención, atención y sanción de la violencia basada en género:

a. Instrumentos internacionales

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém do Pará

- Convenio OIT N° 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio OIT N° 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso
- Recomendación OIT N° 111 - Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Recomendación OIT N° 206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso

b. Instrumentos nacionales

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres
- Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, TUO de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
- Decreto Supremo 009-2016-MIMP, que aprueba su reglamento (Reglamento de la Ley 30364)
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado y su respectivo instructivo

- Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE/2, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público
- Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL, Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual

IV. Enfoques

a. Enfoque de género:

Herramienta de análisis y metodológica que permite reconocer las subordinaciones estructurales contra mujeres y quienes no cumplen con la sexualidad normativa, tales como las personas LGBTIQ+.

b. Enfoque de interseccionalidad:

Perspectiva que asume el entrecruzamiento de diferentes factores de subordinación existentes en la sociedad tales como la clase, raza, género, orientación sexual, entre otros, que condicionan la jerarquización social de las personas.

c. Enfoque centrado en la víctima:

Herramienta que permite que los intervinientes en la atención de casos de violencia basada en género asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima¹.

V. Principios

a. Debida diligencia

El procedimiento debe realizarse sin dilaciones; garantizando que la investigación de los hechos sea seria, imparcial y efectiva². Asimismo,

(1) Literal f del artículo 5° del Decreto Supremo N° 014-2019.

(2) Corte IDH (2010). Caso Fernández Ortega. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 30 de agosto de 2010. Párr. 191.

garantizarse que las medidas de prevención y protección sean efectivas y ejecutadas de manera inmediata³.

b. Informalismo⁴

El procedimiento debe privilegiar la atención a la víctima y la prevención de la repetición de hechos de violencia basada en género. En ese sentido, los aspectos formales y subsanables durante el procedimiento no pueden ser óbice para actuar con debida diligencia.

c. No revictimización

En el marco del procedimiento, se evitará realizar acciones que de manera directa o indirecta tengan como consecuencia la reexperimentación de los hechos materia de denuncia, trasladen la responsabilidad de los hechos hacia la persona denunciante o denoten falta de debida diligencia en la atención de la denuncia⁵.

VI. Definiciones

Violencia basada en género: Acción o conducta que responde al quiebre, refuerzo y/o imposición de estereotipos de género. Estos actos no se reducen a aquellos que afectan a las mujeres cisgénero, sino que también incluyen la violencia por prejuicio⁶ ejercida contra aquellas personas que contravienen los roles binarios y la cisheteronormatividad⁷.

- **Violencia psicológica:** Es la acción u omisión, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación⁸.

(3) Literal e del artículo 4° del Decreto Supremo N° 014-2019.

(4) Literal i del artículo 4° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

(5) Piqué, M. L. (2017). Revictimización, acceso a la justicia y violencia institucional. En Di Corleto, Julieta (Ed.), Género y justicia penal, Didot, pp. 318-319.

(6) MIMP (2016). Violencia basada en género: Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado. P. 11.

(7) MIMP (2016). Violencia basada en género: Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado. P. 46.

(8) Artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP

- **Violencia económica o patrimonial:** Es la acción u omisión que ocasiona un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres por su condición de tales o contra cualquier integrante del grupo familiar, en el marco de relaciones de poder, responsabilidad o confianza⁹.
- **Violencia física:** Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud¹⁰.
- **Violencia sexual:** Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación¹¹.
- **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza¹².
- **Conducta de naturaleza sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos y roles de género, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro¹³.

(9) Artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP

(10) Artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP

(11) Artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP

(12) Literal a del artículo 3° del Decreto Supremo N° 014-2019-TR

(13) Literal b del artículo 3° del Decreto Supremo N° 014-2019-TR

VII. Medidas de prevención

Latindadd prioriza la adopción de medidas preventivas y se compromete a realizar acciones concretas para hacer frente a la violencia basada en género.

- Obligaciones de Latindadd frente a la violencia basada en género
- Identificación de prácticas que repliquen violencia basada en género.
- Compromiso de dar mensajes de tolerancia cero frente a la violencia de género y sus múltiples manifestaciones.
- Sensibilización a los miembros de Latindadd respecto al contenido e impacto de la violencia basada en género.
- Permanente adaptación del presente protocolo a nuevos marcos normativos.

VIII. Procedimiento de investigación y sanción frente a la violencia basada en género

a. Finalidad

Desarrollar un procedimiento sencillo y respetuoso de las garantías del debido proceso que aliente a las víctimas de violencia basada en género a denunciar y que asegure una investigación objetiva, así como la imposición de una sanción proporcional con los hechos denunciados.

b. Órganos intervinientes

- Secretaría Técnica: órgano encargado de recibir la denuncia, investigar los hechos, adoptar las medidas de protección y proponer la sanción y las medidas de no repetición. En el marco de esta actuación, la Secretaría Técnica comunica a la Coordinación General de Latindadd el inicio de la investigación, así como las medidas adoptadas.

Conformación de la Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica está compuesto por la persona que integra el Área de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Adicionalmente, la Secretaría Técnica puede solicitar asesoría de una persona experta en intervención legal frente a violencia basada en género.

- Comité de intervención frente a la violencia basada en género: órgano que dirige la propuesta de sanción hecha por la Secretaría Técnica y adopta una decisión final.

Conformación del Comité

El Comité está integrado por tres personas: 1. Quien asume la Coordinación General de Latindadd; 2. Una persona experta en intervención legal frente a violencia basada en género que sea externa a la institución y 3: Una persona integrante ad hoc que pertenece a alguna de las instituciones que son parte de Latindadd y que sea, preferentemente, integrante del Consejo Directivo.

c. Deberes frente a la víctima

i. Medidas de protección

Medidas que tienen como finalidad atender de manera inmediata ante la toma de conocimiento de un potencial caso de violencia basada en género.

En el lapso de un (01) día, contado desde la interposición de la denuncia o la toma de conocimiento del caso se dispone:

Suspender el vínculo con Latindadd de la persona denunciada hasta el término de la investigación.

Durante el proceso de investigación, y acorde a las particularidades del caso, se pueden establecer medidas complementarias para proteger y asegurar el bienestar de la víctima. Asimismo, también se pueden sustituir, ampliar o dejar sin efectos aquellas medidas que no garanticen el bienestar de la víctima.

El órgano que establece la sanción puede disponer la continuidad de las medidas al término del proceso. Ello implica que sean sujetas a evaluación periódica en aras de que se verifique su efectividad para garantizar el bienestar de la víctima.

En el contexto de relaciones laborales

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- Rotación, cambio de lugar o realización de teletrabajo¹⁴ de la presunta persona hostigadora.
- Suspensión temporal de la presunta persona hostigadora.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, sujeto a su solicitud.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

(14) Para efectos de la realización del teletrabajo, se requiere un acuerdo previo entre las partes.

Asimismo, debe considerarse lo siguiente:

- La remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.
- La suspensión temporal de la presunta persona hostigadora se configura como una suspensión imperfecta.
- Latindadd debe otorgar las facilidades para que las personas trabajadoras denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
- En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.

ii. Acta de Derechos de la persona denunciante

Instrumento remitido en el plazo de un (01) día hábil que contiene información sobre sus derechos en el marco del procedimiento de investigación y atención a su denuncia.

En adición, contiene información sobre los canales de atención médica, física y mental o psicológica, a los que puede acudir.

d. Acompañamiento psicológico y legal

El órgano que recibe la denuncia en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, a los que la víctima puede acudir.

Asimismo, pone a su disposición el “Acta de derechos de la persona denunciante” y brinda información sobre las etapas y plazos del proceso.

e. Inicio del procedimiento

El procedimiento inicia de parte *(a pedido de la víctima o de un tercero) o de oficio (cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen actos de violencia basada en género)*.

Si la presunta persona agresora forma parte de los órganos que intervienen durante el procedimiento, se dispone su inmediata separación durante su desarrollo. Asimismo, las personas denunciantes pueden solicitar la separación de las personas miembros de los órganos si advierten parcialidad en su actuación.

En atención al principio de informalismo, se prioriza la recepción de la denuncia de forma verbal frente a la escrita. Así como, la remisión de escritos por vía digital (correo electrónico y/o a través de la plataforma de denuncias).

f. Etapa de investigación

Cuando la denuncia es recibida por un órgano distinto al encargado de la investigación, aquel pone en conocimiento de éste y de la persona denunciada la denuncia en un plazo no mayor a un (01) día hábil.

Desde la recepción de la denuncia, se debe investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación en un plazo no mayor de quince (15) días calendario. Asimismo, dentro de dicho plazo, se otorga el plazo para formular sus descargos.

El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Emitido el informe, se traslada en un plazo no mayor a un (01) día hábil, al órgano encargado de dictar la sanción.

Valoración de la prueba

Debido a las particularidades de los hechos de violencia basada en género, la valoración de la prueba debe considerar los siguientes puntos:

- Se evitará realizar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas¹⁵.
- Las imprecisiones en declaraciones o la presencia de imprecisiones en relato de los hechos que no desvirtúen la integridad del relato no deben ser empleadas para deslegitimar la veracidad del testimonio o los hechos materia de denuncia¹⁶.
- No se exigirá la presentación de lesiones y/o exámenes médicos en tanto no todos los casos de violencia se generan lesiones o enfermedades verificables a través de los mismos¹⁷.
- No se puede asumir que existió consentimiento en los siguientes contextos¹⁸:
 - el uso de la fuerza o la amenaza de usarla
 - la coacción o el temor a la violencia o a las consecuencias
 - la intimidación

(15) Corte IDH. (2018). Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 28 de septiembre de 2018, párr. 238.

(16) Corte IDH. (2014). Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014, párr. 150; Corte IDH (2010). Caso Rosendo Cantú vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 31 de agosto de 2010, párr. 91.

(17) Corte IDH. (2013). Caso J. vs. Perú. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 27 de noviembre de 2013, párr. 329.

(18) CEVI, como se citó en Corte IDH. (2022). Caso Angulo Losada Vs. Bolivia. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones. Sentencia de 18 de noviembre de 2022, párr. 146 - 147; Corte IDH. (2022). Caso Angulo Losada Vs. Bolivia. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones. Sentencia de 18 de noviembre de 2022, párr. 148.

- la detención y/o privación de la libertad
- la opresión psicológica
- la existencia de jerarquía entre las partes o una situación de poder
- el abuso de poder
- la incapacidad de entender la violencia sexual
- la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido la capacidad de la víctima para dar un consentimiento voluntario y libre
- la víctima esté imposibilitada de dar un consentimiento libre
- el silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual

g. Etapa de sanción

El órgano encargado de dictar la sanción emite una resolución o decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe del órgano encargado de la investigación.

Dentro de dicho plazo, el citado órgano traslada el informe a las partes otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos

Dicha resolución o decisión contiene la sanción, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

La resolución o decisión emitida producto del procedimiento puede ser impugnada ante la Comisión. La emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente, no puede superar el plazo adicional de quince (15) días calendario.

h. Seguimiento y cierre del caso

- **Seguimiento:** el Comité contra la violencia de género se encarga de revisar periódicamente las medidas de protección y la atención psicológica hacia las víctimas/sobrevivientes.
- **Cierre del caso:** el término del vínculo contractual no implica que el procedimiento de investigación y sanción concluya. Asimismo, el caso se mantiene activo mientras las víctimas/sobrevivientes requieran contar con las medidas de protección y la atención psicológica.

IX. Procedimiento de investigación y sanción frente al hostigamiento sexual

a. Finalidad

Proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación con todas las garantías de un debido proceso, reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

b. Órganos intervinientes

- **Secretaría Técnica:** se encarga de recibir la denuncia, realizar la investigación de los hechos, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. En el marco de esta actuación, la Secretaría Técnica comunica a la Coordinación General de Latindadd el inicio de la investigación, así como las medidas adoptadas.

Conformación de la Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica está compuesto por la persona que integra el Área de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Adicionalmente, la Secretaría Técnica puede solicitar asesoría de una persona experta en intervención legal frente a violencia basada en género.

- **El Comité contra el hostigamiento sexual:** órgano que dirime la propuesta de sanción hecha por la Secretaría Técnica y adopta una decisión final.

Conformación del Comité

El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de las personas trabajadoras y dos (2) representantes de la parte empleadora; garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los representantes de la parte empleadora ante el Comité se nombran de la siguiente forma:

- Una (1) persona representante del Consejo Directivo de Latindadd; y,
- Una (1) persona que la parte empleadora designe capacitada en materia de género y violencia basada en género.

Quienes representan a las personas trabajadoras, se pueden elegir conjuntamente con la elección de las personas miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, su representante también puede ser una persona externa capacitada en materia de género y violencia basada en género.

Acuerdos del Comité

Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. Asimismo, el voto dirimente corresponde a la persona representante del Consejo Directivo de Latindadd.

Elección de la persona delegada contra el hostigamiento sexual

En caso de contar con menos de veinte (20) personas trabajadoras, el Comité mantiene su composición en virtud a la complejidad de los casos de violencia basada en género.

c. Procedimiento en el marco de las relaciones laborales

Presunta persona hostigadora y víctima laboran para Latindadd

• Inicio del proceso

El procedimiento inicia de parte (a pedido de la víctima o de una tercera persona) o de oficio (cuando se conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual).

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita ante la Secretaría Técnica.

Si Latindadd toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligada a poner los hechos en conocimiento de la Secretaría Técnica en un plazo no mayor a un (01) día hábil de conocidos.

En un plazo no mayor a un (01) día hábil, la Secretaría Técnica pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.

- **Etapas de investigación**

Cuando la denuncia es recepcionada por un órgano distinto a la Secretaría Técnica, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la denuncia, traslada la denuncia para el inicio de la investigación.

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la denuncia, emite un informe. Dentro de dicho plazo, otorga a la persona denunciada un plazo para formular sus descargos. El informe debe ser puesto en conocimiento del Comité en un plazo máximo de un (01) día hábil.

- **Etapas de sanción**

El Comité emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, traslada el informe de la Secretaría Técnica a la presunta persona hostigadora y víctima y les otorga un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.

No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente a la presunta persona hostigadora, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

Presunta persona hostigadora labora para la empresa de intermediación o tercerización de servicios y presunta víctima para Latindadd

- **Inicio del proceso**

Se interpone la denuncia ante Latindadd. Cuando Latindadd recibe la denuncia o toma conocimiento de los hechos, en un plazo no mayor a un (01) día hábil informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

- **Etapas de investigación**

Latindadd lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité; el cual emite el informe y se pronuncia sobre las medidas de protección.

- **Etapas de sanción**

En caso el informe final de la Secretaría Técnica de Latindadd incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a la normativa laboral.

Presunta persona hostigadora labora para Latindadd y presunta víctima para la empresa de intermediación o tercerización de servicios

- **Inicio del proceso**

Se interpone la denuncia ante Latindadd. Asimismo, cuando Latindadd recibe la denuncia o toma conocimiento de los hechos, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, informa sobre la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

- **Etapas de investigación / sanción**

Latindadd lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

Presunta persona hostigadora y víctima laboran para la empresa de intermediación o tercerización de servicios y el acto se produce dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a Latindadd

- **Inicio del proceso**

La presunta víctima puede interponer la denuncia ante Latindadd o la empresa de intermediación o tercerización de servicios.

Latindadd traslada la denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios a la que pertenece la presunta persona hostigadora en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.

- **Etapas de investigación / sanción**

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con Latindadd.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del denunciante con Latindadd.

Obligaciones respecto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Cuando el acto de hostigamiento sexual se desarrolle en el marco de la esfera laboral, Latindadd debe comunicar al MTPE que ha recibido una denuncia o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual. Asimismo, informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.

Otras consideraciones

- Cuando la presunta persona hostigadora es Latindadd, personal de dirección, personal de confianza, personal titular, persona asociada, personal de dirección o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.
- No es exigible la comunicación a Latindadd por cese de hostilidad. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.
- Independientemente de la categoría o cargo de la presunta persona hostigadora, si en Latindadd se omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.
- En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento.
- El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

X. Procedimiento en el marco de otros contextos

Los procedimientos de hostigamiento sexual desarrollados en el marco de relaciones no laborales o de modalidades formativas, se llevan a cabo observando el procedimiento general ante actos de violencia de género.

Asimismo, los actos de violencia de género que ocurren en el marco de las actividades de Latindadd que se desarrollen fuera del territorio nacional también se rigen bajo la presente normativa.

XI. Compromisos de Latindadd para hacer frente a la violencia basada en género

Latindadd se compromete a realizar las siguientes acciones respecto a sus miembros y en el marco de sus competencias:

- Desarrollar una carta de compromiso respecto a las acciones en materia de prevención de la violencia basada en género por parte de los miembros de Latindadd.
- Promover el desarrollo de capacitaciones y diagnósticos en materia de violencia basada en género por parte de los miembros de Latindadd.
- Uniformizar los estándares de atención en los casos de violencia basada en género por parte de los miembros de Latindadd.