



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

1. OBJETIVO

La presente Política de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Política) tiene como finalidad prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (en adelante, CIPCA, determinando la forma de proceder frente a estos casos, garantizando una investigación confidencial, imparcial y eficiente que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger a la presunta víctima, cumpliendo con el debido proceso establecido en las normas aplicables.

2. ALCANCE

La Política será aplicable al hostigamiento sexual producido en las relaciones laborales del CIPCA en sus diferentes puestos, incluyendo trabajadores/as, practicantes, voluntarios, pasantes, locadores/as de servicio. Así como jesuitas, en tanto los actos de hostigamiento se produzcan en el ámbito del CIPCA.

Las denuncias o casos de hostigamiento de carácter no sexual se abordarán siguiendo el procedimiento y pautas del Código de Conducta y/o el Reglamento Interno de Trabajo.

3. DEFINICIONES

Hostigamiento Sexual:

El hostigamiento sexual es una 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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil y/o humillante. También puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterada conducta.

Relación de autoridad

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

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 naturaleza.

Conducta sexista

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Hostigador

Toda persona que dirige a otra, comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad

con esos hechos ha sido determinada.

Hostigada u hostigado

Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra.

Situación Ventajosa

Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

Denuncia o Queja

Se refiere a aquellos términos propios para referirse, indistintamente, a una queja o denuncia dentro del del CIPCA con relación al inicio del procedimiento de Hostigamiento Sexual.

Denunciado/a o quejado/a:

Presunto hostigador/a.

Denunciante o quejoso:

Presunta víctima.

Acuerdos de Confidencialidad

Documento que será suscrito por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de ser el caso, mediante el cual se comprometen a no divulgar, ni compartir la información que manejan debido al cumplimiento de esta Política.

Colaborador/a

Personas que mantengan una relación laboral (trabajador) con el CIPCA o lleven a cabo actividades como voluntarios, practicantes preprofesionales, practicantes profesionales o locadores de servicios, y que trabajen en conjunto con otros miembros del CIPCA para alcanzar objetivos comunes.

4. PRINCIPIOS GENERALES

Principio de dignidad y defensa de la persona: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida y sancionada por ley.

Principio de respeto de la Integridad Personal: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

Principio de intervención inmediata y oportuna: Las áreas involucradas y toda persona o institución involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia y las disposiciones de la presente Política que permitirán mantener la confidencialidad de los casos revisados.

Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados dentro del ámbito del CIPCA, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

Principio de impulso de oficio: Las personas involucradas en la investigación de un caso de hostigamiento sexual en el CIPCA, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización y práctica de los actos, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del caso presentado. Es responsabilidad de todo el personal CIPCA presentar los formularios pertinentes, consignando información clara y veraz. En caso el personal brinde información falsa, incurrirá en una falta grave sancionable de acuerdo al....

Principio de informalismo: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en su reglamento, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

Principio de celeridad: Las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

Principio de no revictimización: Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

5. REFERENCIAS

- Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por Decreto Supremo No. 021-2021-MIMP.
- Ley Nro.29430, Ley que modifica la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR
- Decreto Legislativo Nro. 1410
- Guías de la Autoridad Nacional del Trabajo
- Resolución Ministerial 222-2019-TR
- Resolución Ministerial 223-2019-TR
- Código de Conducta.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Política de Protección a Menores y Adultos en Vulnerabilidad

6. CARGOS Y RESPONSABILIDADES

- Área administrativa - UAF
 - Dar cumplimiento al presente procedimiento.
 - Brindar las facilidades a los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual de ser el caso.
 - Dictar medidas de protección al o la denunciante.
 - Verificar que se haya ejecutado la capacitación sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual, al inicio de la relación laboral de los nuevos trabajadores.
 - Realizar evaluaciones para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención.
 - Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual
 - Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
 - Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan
 - Garantizar a los/las denunciantes las medidas idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento.
 - Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) si se ha recibido una queja o se ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor de 6 días hábiles de recibida. Asimismo, deberá informar al MTPE su decisión respecto a la denuncia dentro de los 6 días hábiles siguientes a su emisión.
 - Cuando durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, el empleador debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima en un plazo no mayor de 24 horas de conocido el hecho
 - Otras disposiciones establecidas en esta Política.
- Todo el personal
 - Participar de las capacitaciones relacionadas al presente procedimiento y a seguridad y salud en el trabajo.

- Cumplir con la Política interna estipulada en el presente documento.
 - Denunciar aquellos actos y/o conductas de hostigamiento sexual respecto del cual sean víctimas o testigos.
- Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual
 -
 - Investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales, de acuerdo a lo dispuesto por las normas legales del Estado Peruano..
 - Otras disposiciones establecidas en esta Política.

7. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se entenderá que existe hostigamiento sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas:

1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones y/o, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en esta política.
6. Otras conductas que encajan con la definición de hostigamiento sexual, expuesto en el numeral 3 de la presente Política.

8. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DEL PERSONAL CIPCA

8.1 Elección y Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en instituciones con 20 o más trabajadores o personal en general, debe existir un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se encuentra conformado por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes del personal y dos (2) representantes del empleador garantizando en ambos casos la paridad de género.

Los representantes del personal serán elegidos mediante elección general, la cual es convocada por la UAF. En dichas elecciones el personal del CIPCA elegirán entre el personal que haya postulado a las elecciones con el fin de ser miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Los representantes del empleador ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma:

Dos representantes del Comité ejecutivo (un/a representante del comité será la Administrador/a).

Con el fin de preservar la confidencialidad del Proceso, los miembros del Comité suscribirán acuerdos de confidencialidad al momento de iniciar su periodo de gestión.

8.2 Presentación de la denuncia:

El personal del CIPCA que desee denunciar un caso de presunto hostigamiento sexual podrá reportar la conducta hostil de forma escrita ante la UAF. En caso la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del o la denunciante.

El procedimiento también podrá iniciarse de oficio cuando el CIPCA conozca por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual y se levantará un acta

En el plazo máximo de un día hábil:

- Se registrará la denuncia para generar trazabilidad del caso señalando los datos de identificación del supuesto(a) hostigador(a): Nombre, cargo, relación laboral entre ambos, así como los hechos del supuesto hostigamiento sexual del cual se siente víctima; y pondrá en conocimiento del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual el caso para el inicio de la investigación, en el plazo máximo de 1 día hábil de recibida la denuncia.

Al momento de la recepción de la denuncia, se procederá a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley N° 27942, el Decreto Supremo 014-2019-MIMP, y de manera supletoria, en la Ley N° 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

La identidad del presunto hostigador(a), el presunto hostigado(a) y del denunciante si fuese un tercero, se guardará bajo reserva frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos debe mantenerse en reserva, si estos lo solicitan. Cualquier infidencia respecto de actuaciones sustanciadas en el Procedimiento, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, se considerará una falta y será sancionada disciplinariamente según corresponda.

Una vez recibida la denuncia, los hechos y personas involucradas en la misma únicamente podrán ser de conocimiento de:

- Los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- El/la Denunciante,
- El/La Denunciado/a,
- Testigos convocados por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

La información sobre los hechos y personas involucradas tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia y las disposiciones de la presente Política que permitirán mantener la confidencialidad de los casos revisados.

La discreción y confidencialidad sobre la identidad de quien reporta supuestos actos de hostigamiento sexual es importante a efectos de evitar represalias contra el denunciante o un daño indebido a la imagen del denunciado.

En caso la denuncia presentada se refiera a alguno de los miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, dicho miembro será reemplazado por otro designado por el Comité Ejecutivo.

8.3 Inicio de la investigación.

Luego de recibida la denuncia, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dispondrá que se ponga a disposición de la víctima o denunciante las atenciones necesarias a nivel médico, físico, mental o psicológico con los que el CIPCA cuenta y/o brindará información de aquellos servicios privados o públicos donde la víctima o denunciante podrá recurrir, en un plazo no mayor de 1 día hábil posterior al haber recibido la denuncia o queja.

El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual iniciará la investigación, pudiendo notificar a las jefaturas del personal involucrado en la denuncia para indagar sobre los hechos y mantener la confidencialidad del caso. Asimismo, elaborará un primer cronograma con las fechas tentativas para absolver la denuncia, garantizando en todo momento el debido procedimiento conforme a Ley.

8.4 Interposición de medidas de protección

Para los casos donde esté involucrado un personal del CIPCA, la Unidad de Administración y Finanzas (UAF) o quienes hagan sus veces, en un plazo no mayor de 3 días hábiles asegurará el otorgamiento de las medidas de protección a favor de la víctima o denunciante, en caso hayan sido solicitadas por el propio Comité. Estas medidas pueden ser las que se establecen en el Art. 18° numeral 2 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

8.5 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre la denuncia o queja.

En los casos donde esté involucrado el personal del CIPCA, a título de Denunciante o Denunciado, la administraciones, en un plazo no mayor de 6 días hábiles comunicará al MTPE que ha recibido una denuncia o queja sobre hostigamiento sexual, así como informar de las medidas de protección adoptadas.

8.6 Comunicación de la denuncia o queja al/la denunciado/a.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, durante el plazo que dura la investigación, pondrá a conocimiento de la persona denunciada la denuncia o queja interpuesta en su contra en un plazo no mayor de 1 día hábil de haber recibido la misma, otorgándole el plazo de 6 días naturales para que presente sus descargos sobre los hechos imputados.

8.7 Investigación de la denuncia o queja.

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor de 15 días hábiles de haber recibido la denuncia o queja deberá investigar los hechos y emitir un informe final donde se establecen las conclusiones y la recomendación de sanción, en caso de comprobarse los hechos materia de queja o denuncia. El Comité emite un informe que contiene las conclusiones de la investigación, estableciendo, entre ellos: la propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Dicho informe será remitido a la UAF, la cual emitirá una resolución o decisión en un plazo no mayor a 10 días calendarios contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo se trasladará el

Informe al quejado/a o denunciado/a y al presunto hostigador/a otorgándole un plazo de 05 días para que, de considerarlo pertinente presente sus alegatos. Dicha resolución o decisión contiene la sanción contra él o la persona hostigadora, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

La resolución o decisión emitida no está sujeta a impugnación o apelación.

8.8 Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre la emisión de la sanción.

La UAF, en un plazo no mayor de 06 días hábiles siguientes a la emisión de la sanción comunicará al MTPE sobre la misma.

8.9 Consecuencias en caso de falsa acusación

El CIPCA se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias al presunto hostigado/a, cuando la queja por hostigamiento sexual sea declarada infundada y siempre que se demuestre el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

9. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DE COLABORADORES/AS CONTRATISTAS

En caso la víctima y/o presunto hostigador/a pertenezcan a una empresa Contratista (empresa que brinda servicios de tercerización o de intermediación laboral) y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de operación o con ocasión del servicio que prestan al CIPCA, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la Contratista o ante el CIPCA.

Para los casos que no involucren a personal del CIPCA, es decir, ambos Denunciado/a y Denunciante pertenezcan a una empresa Contratista, y en caso de haberse interpuesto la denuncia ante el CIPCA:

- (i) Se trasladará la queja o denuncia al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a un 1 día hábil de recibida.
- (ii) El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, liderará la supervisión de este caso velando por que se realice una comunicación inmediata al Contratista o Empleador del presunto hostigador/a en un plazo no mayor a un 1 día hábil de recibida la denuncia.

El procedimiento de investigación y sanción de casos reportados de colaboradores/as en Contratistas estará a cargo de la Contratista, sin perjuicio del derecho del CIPCA de requerir información respecto del manejo adecuado de la denuncia recibida, verificando el cumplimiento de los plazos legales establecidos por Ley.

10. DECLARACIÓN

El CIPCA se reserva el derecho de efectuar ajustes y/o dejar sin efecto la presente política de manera unilateral y a su sola discreción, tomando en consideración las normas y disposiciones legales vigentes.

Piura, de..... de 20....

Señor/a Director/a de la Unidad de Administración Financiera del CIPCA

.....
.....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	
Cargo que desempeña	
Correo electrónico	
N° celular/teléfono fijo	
Dirección	

II. Datos de la persona contra quien se formula la denuncia

Nombres y apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	
Cargo que desempeña	
Correo electrónico	

Relación con la persona afectada (marcar x)	Superior jerárquico		Mismo nivel jerárquico	
	Subordinado		Proveedor/a	
	Cliente		Otros	

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos	
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)	
Cargo que desempeña	
Correo electrónico	
Nº celular/teléfono fijo	
Dirección	

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia ((precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

V. Medios probatorios, ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados(*)

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
	Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
	Rotación o cambio de lugar de la víctima	
	Orden de impedimento de acercamiento	
	Atención médica, física y mental o psicológica	
	Otras medidas de protección	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos	