

ACENESPAR – ASOCIACION CENTROS DE ESPARCIMIENTO DE OFICIALES DE LA BENEMERITA GUARDIA CIVIL DEL PERU - GC	REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Reglamento No.	Versión No. 1
		vigencia	Modificación
		31 OCT 2023	

1. OBJETIVO

El presente reglamento tiene como objetivo definir y establecer los lineamientos y procedimientos que los gerentes, las jefaturas y los colaboradores deben cumplir como condición necesaria para la correcta aplicación sobre la normativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los cuales deben ser de conocimiento de todo el personal, que labora y personal directriz de ACENESPAR

2. ALCANCE

El presente reglamento es aplicable a las gerencias, subgerencias, jefaturas y a todos los colaboradores de ACENESPAR

3. REFERENCIAS

El presente reglamento se fundamenta en la legislación vigente, las cuales son La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, El Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y demás normas relacionadas vigentes.

4. DEFINICIONES

A. HOSTIGAMIENTO SEXUAL El hostigamiento sexual es toda 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o afectar la actividad o situación laboral de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. Se caracteriza por darse en espacios institucionales, como un centro de trabajo o educativo, y está regulado por la Ley N° 27942 y su Reglamento. Las formas de sancionar pueden ser con amonestaciones, suspensiones, despidos.

B. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es un delito que está regulado en el artículo 176-B del Código Penal y que puede darse en espacios institucionales o también en

otros ámbitos (como en la calle, por ejemplo). La sanción del acoso sexual va de tres (3) a cinco (5) años de cárcel o, cuando confluayan ciertas circunstancias agravantes, la pena puede ser de cuatro (4) a ocho (8) años.

C. CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL

Una conducta es de naturaleza sexual cuando se trata de 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.

D. CONDUCTA DE NATURALEZA SEXISTA

Una conducta es de naturaleza sexista cuando se trata de 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.

E. HOSTIGADOR

Toda persona varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento.

F. HOSTIGADO

Toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento.

G. JEFES EN GENERAL

Tienen a cargo una gerencia, un área o una unidad y tienen personal a su cargo, debiendo proporcionar un ambiente de trabajo respetuoso, libre de hostigamiento o acoso.

H. COLABORADORES

Toda persona que tiene vínculo laboral con la empresa, debiendo mantener en todo momento un comportamiento adecuado.

I. EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN

Es el órgano paritario encargado de desarrollar la investigación y emitir recomendaciones de sanción y otras recomendaciones adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Está compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, los cuales son elegidos según el Reglamento Interno de trabajo.

J. CONSENTIMIENTO

Si una persona manifiesta que acepta el comentario, conducta o chiste, se considera que está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no de este consentimiento, el mismo no necesita ser explícito, por ejemplo: retirar

la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. Se debe tener en cuenta también que el consentimiento no es permanente, puede darse y/o retirarse en cualquier momento y ello se debe respetar.

5. DISPOSICIONES GENERALES

En relación a lo anteriormente precisado es necesario considerar que, para comprender los aspectos mencionados, los mismos se especificarán y subdividirán en tres capítulos en el cual en el primero consta de obligaciones de la empresa, el segundo es del procedimiento a seguirse cuando se presente un caso de Hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y en el tercer capítulo se determinarán las medidas correspondientes a establecerse mediante el procedimiento de prevención de casos de Hostigamiento sexual, ante ello la división será de la siguiente manera:

- CAPÍTULO I : OBLIGACIONES DE LA EMPRESA
- CAPÍTULO II : PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
- CAPÍTULO III : MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
- CAPÍTULO IV : CONSIDERACIONES ADICIONALES
- ANEXOS

- 5.1. Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento agravante.
- 5.2. El hostigamiento sexual se configura independientemente de la jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo o similares.
- 5.3. Se entiende que hay relación de autoridad cuando el vínculo existente entre dos personas permite a una de ellas tener poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tener una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 5.4. Existe relación de sujeción o subordinación cuando en el vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

- 5.5. **ACENESPAR.** garantiza a los colaboradores que denuncian actos de hostigamiento sexual el acceso a medidas de protección idóneas para la protección de sus derechos, dado que el hostigamiento sexual, en tanto riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas, puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o afectar su situación laboral.
- 5.6. **ACENESPAR.** garantiza que el procedimiento interno de investigación no impide a la víctima el acudir a otra instancia (administrativa o judicial) para hacer valer sus derechos.
- 5.7. Durante el curso del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se protege a la víctima, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, rápida y eficaz.
- 5.8. En los casos en que el hostigador sea personal de Dirección, de Confianza, Director o Accionista de la empresa, o se omite iniciar investigación, adoptar medidas de protección o sanción, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme a lo establecido por el artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o norma que lo sustituya, dentro del plazo de treinta (30) días calendario computados desde que se produjo el último acto de hostigamiento o al término del procedimiento de sanción. Igualmente puede demandar directamente el pago de daños y perjuicios o solicitar la actuación de la SUNAFIL.

6. CONTENIDO DEL REGLAMENTO

El presente reglamento regula los aspectos relacionados con la gestión de lineamientos para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

Brinda las pautas para una correcta aplicación y formalización de las quejas que pudieran presentarse, otorga los lineamientos para el correcto desarrollo de procedimientos en cada caso en particular que pudieran corresponder a ser realizados en cada sede de **ACENESPAR.**

Es por ello que el presente reglamento tiene como objetivo principal definir los criterios y procedimientos en caso se presenten los casos referidos y se establece además los lineamientos para la prevención de los mismos, debiendo proporcionar un ambiente de trabajo en que las personas sean tratadas con respeto, cuenten con igualdad de oportunidades en base a sus méritos y se mantengan libres de toda forma de discriminación y hostigamiento sexual.

CAPÍTULO I. DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

1. PREVENCIÓN

La empresa realizará evaluaciones y diagnósticos anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estos se produzcan dentro de la empresa. Estas evaluaciones se incluirán en la evaluación del clima laboral. Los cuestionarios incluirán preguntas que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. Los cuestionarios garantizarán el respeto al derecho a la intimidad del encuestado.

2. CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN

Los empleadores deben brindar dos capacitaciones:

- i. Una capacitación al inicio de la relación laboral/ formativa/ contractual en la cual la empresa debe informar de manera integral el problema del acoso sexual en el trabajo, a fin de que el personal pueda reconocer y denunciar este tipo de casos. El propósito es sensibilizar sobre el tema, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de quejas.
- ii. Una capacitación anual especializada para el personal de Recursos Humanos y para el personal que conforma el Comité de intervención. El propósito de esta capacitación es informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento de investigación, y valorar la prueba sin caer en estereotipos de género.

3. DIFUNDIR INFORMACIÓN

Además de las capacitaciones, los empleadores deben:

- i. Brindar material que facilite la identificación de situaciones que califiquen como acoso sexual, así como de las posibles sanciones que la empresa podría adoptar.
- ii. Difundir los canales de denuncia implementados en la empresa para reportar casos de acoso sexual e información general sobre el procedimiento de denuncia.
- iii. Poner a disposición los formatos de queja de denuncia de acoso sexual.
- iv. La información básica sobre el procedimiento.

4. **PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN** La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como:

- i. La declaración reiterativa de los hechos,
- ii. Careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal,
- iii. Confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.

Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

5. COMITÉ DE INTERVENCIÓN

5.1. Conformación

- i. **ACENESPAR**, cuenta en su sede central con un **Comité de Intervención**. El "agraviado / a" puede presentar su queja en la Sede Central de manera física o a través del canal de recepción de quejas virtuales que se implementara.
- ii. Este comité se encargará de recibir las quejas de acoso sexual, dictar medidas de protección, investigar las denuncias formuladas y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- iii. El Comité estará compuesto por 4 miembros: dos representantes de los colaboradores y dos del empleador. Cada parte deberá designar un representante hombre y mujer.

5.2. Actuaciones del Comité

- El Comité, se comunicará con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- Todo el procedimiento será documentado por escrito u otro medio idóneo al que las partes puedan tener acceso.
- El Comité guardará la debida reserva de la identidad del presunto hostigado y del que presenta la queja frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los testigos igualmente se mantendrá en reserva, si así fuese solicitado por ellos.
- Recibida la queja el Comité otorgará un plazo de cinco (05) días útiles al presunto hostigador para que presente sus descargos, adjuntando las pruebas que considere son pertinentes. Copia del descargo, luego de recibido, se entrega a la víctima dentro del plazo de tres (03) días útiles.

- El informe emitido por el Comité con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:
 - Descripción de los hechos;
 - Valoración de los medios probatorios;
 - Propuesta de sanción; y, de ser el caso,
 - Recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- El informe se remite a la Gerencia de Recursos Humanos, en el plazo de un (01) día hábil de emitido el informe.
- Procedimiento para conformación del **comité de intervención** frente al hostigamiento sexual
- Dos representantes de los trabajadores. Su mandato será de un (01) año prorrogable por un (01) año más.
- Los requisitos para ser designado o elegido miembro del Comité son los siguientes:
 - Ser trabajador de **ACENESPAR**.
 - No registrar antecedentes policiales, penales y/o judiciales;
 - No haber sido sancionado por **ACENESPAR** por actos de hostigamiento sexual; y,
 - No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 2 representantes de **ACENESPAR**, un (01) representante de la Oficina de Recursos Humanos, y uno (01) que el empleador designe.
- Los acuerdos del **Comité de intervención** frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Oficina de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Las diferentes etapas de procedimiento de investigación de acoso sexual serán atendidas por el área de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, ver el flujograma: Anexo N° 2.

1.1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

- ❖ El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia por:
 - Queja de la víctima,
 - A solicitud de un tercero, que conoce del hecho,
 - Por la empresa, de oficio, cuando conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- ❖ La queja puede ser presentada de forma verbal o escrita, de manera física al área de Recursos Humanos sede central; o en su defecto en las sedes de **ACENESPAR**, ante el Gerencia, quien informará bajo responsabilidad a la Gerencia de Recursos Humanos en el término de un (01) día. Asimismo, podrá presentarse de manera virtual a la mesa de partes virtual de la oficina de Recursos Humanos.
- ❖ Si el presunto hostigador es un funcionario de la Gerencia, sea o no de Recursos Humanos, personal de dirección de confianza, la queja se presenta ante el Vicepresidente del Consejo Directivo de **ACENESPAR**, quien dará cuenta de inmediato al **Comité de Intervención**. En tal caso el presunto hostigador no participa en la investigación.
- ❖ El formato para presentar la queja por parte de la víctima se encuentra en el anexo 1 del presente reglamento.
- ❖ Asimismo, cualquier denuncia interpuesta se pondrá en conocimiento del Consejo Directivo de **ACENESPAR**.

1.2. REQUISITOS DE LA QUEJA

1.2.1. La queja, como mínimo, tendrá el siguiente contenido:

1. Nombre del hostigador;
2. Cargo del hostigador;
3. Narración de los hechos;
4. Hechos relevantes a ser investigados;
5. Relación existente entre ambos; y,
6. Pruebas y testigos que aporta.

1.2.2. Se pueden aportar las siguientes pruebas:

1. Declaración de testigos;

2. Documentos;
3. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónico, fotografías, objetos, entre otros;
4. Cualquier otro medio probatorio idóneo que resulte pertinente.

2. ETAPA DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. La Gerencia de Recursos Humanos o Vicepresidente del Consejo Directivo (en caso de Gerente de recursos humanos) según corresponda, en el plazo de un (01) día hábil de recibida la queja, la pone en conocimiento del **Comité de Intervención** Frente al Hostigamiento Sexual y del quejado.
- 2.2. El Comité investiga y elabora un informe con los resultados de la investigación. En el proceso de investigación se emplaza al denunciado para que presente descargos. Plazo: 15 días calendario desde que recibe la queja.

3. ETAPA DE SANCIÓN

- 3.1. La Gerencia de Recursos Humanos o el Vicepresidente del Consejo Directivo (cuando se trate de gerente de Recursos Humanos), emite la sanción que corresponda en un plazo no mayor de diez (10) días calendario, desde que quede expedito para resolver.
- 3.2. Recibido el informe del Comité de Intervención, se pone en conocimiento de las partes, para que emitan su alegato si consideran pertinente dentro del plazo de tres (03) días útiles.
- 3.3. La decisión que adopte la Gerencia de Recursos Humanos, según corresponda, contendrá la sanción que a su juicio deba aplicarse al quejado respetando el debido procedimiento, el principio de razonabilidad y proporcionalidad; y las medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos.
- 3.4. En los casos en que se concluya que existe responsabilidad del quejado, se podrá aplicar, dependiendo de la gravedad de la falta, la sanción disciplinaria de suspensión o la de despido; en este último caso, conforme a la regulación establecida en el reglamento sobre la materia.
- 3.5. **Faltas leves.** Se consideran faltas leves, enviar mensajes con contenido erótico, sexual, manuscritos, gestos lascivos, cuando se realiza por primera y única vez. En este caso la sanción será de amonestación y dada la gravedad de los hechos con una multa en sus haberes no mayor de 10% de lo que percibe.

- 3.6. **Faltas graves.** Cuando existe roces, gestos obscenos, insinuaciones sexuales, que resulten insoportables, hostiles, humillantes, u ofensivos contra la víctima. En este caso la sanción es de multa de 10 a 50% de sus haberes o suspensión de 5 días a 30 días, sin goce de haber.
- 3.7. **Faltas muy graves.** Cuando se trate de acercamientos corporales, roces, tocamientos, otras conductas físicas de carácter sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 3.8. No se podrá aplicar como sanción una medida que favorezca al quejado, ni considerar la medida de protección impuesta como una forma de sanción.
- 3.9. **Del recurso de apelación.** Cualquiera de las partes, podrá interponer recurso de apelación contra la sanción o absolución impuesta, dentro del plazo de 3 días hábiles de emitido la resolución por el Jefe de Recursos Humanos, que deberá contener los agravios que le genera la resolución.
- 3.10. El recurso de apelación será de conocimiento del Consejo Directivo, que por mayoría simple resolverá el recurso. Del avocamiento notifica a las partes, quienes podrán solicitar dentro de los 2 días hábiles siguientes si requieren o no informe oral; caso en un plazo no mayor de 5 días resuelven el recurso. Con la cual se agota la vía administrativa.
- 3.11. La reincidencia se tomará en cuenta al momento de resolver, la cual será considerada como una agravante.
- 3.12. La sanción impuesta en segunda instancia, se ejecuta salvo que a través de una medida cautelar expedida por el Poder Judicial, se suspenda la misma.
- 3.13. La sanción aplicada será comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dentro de los seis (06) días hábiles de emitida en segunda instancia. consentida

CAPÍTULO III: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. MEDIDAS DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

- 1.1. La **Gerencia de Recursos Humanos** el plazo de un (01) día hábil, computado desde que conoce la queja, otorgará las facilidades del caso a la víctima para que pueda concurrir a los servicios públicos o privados de salud que ella decida. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al

procedimiento y considerado medio probatorio, sólo si la víctima lo autoriza.

- 1.2. Asimismo, dicta y ejecuta las medidas de protección que considere pertinentes en un plazo de tres (03) días útiles, computados desde que se interpuso la queja.
- 1.3. Las medidas de protección que se pueden adoptar en favor de la víctima, son las siguientes:
 - ❖ Rotar o cambiar del lugar al presunto hostigador;
 - ❖ Suspensión temporal del hostigador, con goce de remuneraciones, salvo que se demuestre que es culpable, en cuyo caso se descuentan los días pagados.
 - ❖ Rotar o cambiar de lugar a la víctima, siempre que lo solicite;
 - ❖ Gestionar orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o de entablar comunicación con ella; y,
 - ❖ Otras medidas que aseguren el bienestar y protección de la víctima.
- 1.4. Las medidas dispuestas en favor de la víctima pueden ser ampliadas o sustituidas, dependiendo de las circunstancias siempre que sea razonable, justificada, proporcional y beneficiosa para la misma.
- 1.5. Las medidas de protección se mantienen hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento. No obstante lo indicado, temporalmente puede mantenerse alguna medida de protección.
- 1.6. También se podrán dictar medidas de protección en favor de los testigos siempre que sea estrictamente necesario para garantizar su colaboración en la investigación.
- 1.7. Se prohíbe realizar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja.

6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

En lo no previsto por el presente Reglamento sobre Hostigamiento Sexual y Procedimientos de Investigación y Sanción, se estará a lo dispuesto por el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el D. S. N° 014-2019-MIMP de 19 de julio de 2019 y demás normas complementarias, o en su caso modificatorias, aplicables que se encuentren vigentes.

En caso se presente alguna contradicción, que en este momento no se advierte, entre lo dispuesto por las Políticas contenidas en el presente reglamento y las disposiciones legales que se encuentren vigentes se preferirán y aplicarán estas últimas.

7. ANEXOS

7.1 ANEXO 1: FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

ACENESPAR – ASOCIACION CENTROS DE ESPARCIMIENTO DE OFICIALES DE LA BENEMERITA GUARDIA CIVIL DEL PERU – GC

A. Formato de Denuncia de Hostigamiento Sexual

Lima , de..... de 20....

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.º 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019- MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos:		
Documento de identidad (DNI)		
Domicilio:		
Teléfono Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo o modalidad formativa:		
Dirección, Oficina o Área:		

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia:

Nombres y apellidos:		
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña:		
Relación con la persona afectada: (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:	Proveedor/a:
	Practicante:	Otro:

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)
Cargo que desempeña:
Dirección, Oficina o Área
Teléfono Fijo: Celular: Correo electrónico

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 (*)¹

1. _____
2. _____
3. _____

VI. Medidas de protección para la víctima:

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

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

¹ Declaración de testigos

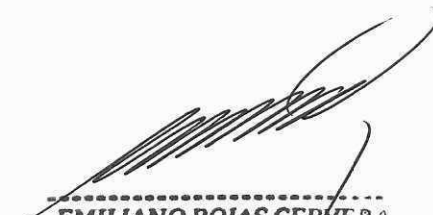
- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio idóneo.

(*) **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.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

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

Sin otro particular,

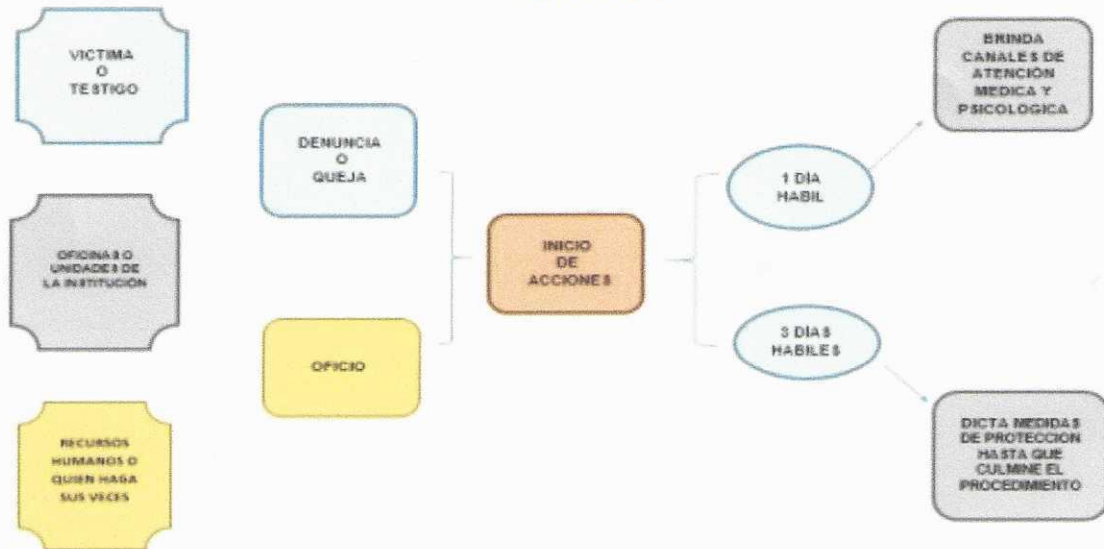
Firma	Huella Digital
Nombres y apellidos:	



EMILIANO ROJAS CERVERA
COMANDANTE PNP (r)
GERENTE GENERAL
ACENESPAR - CC

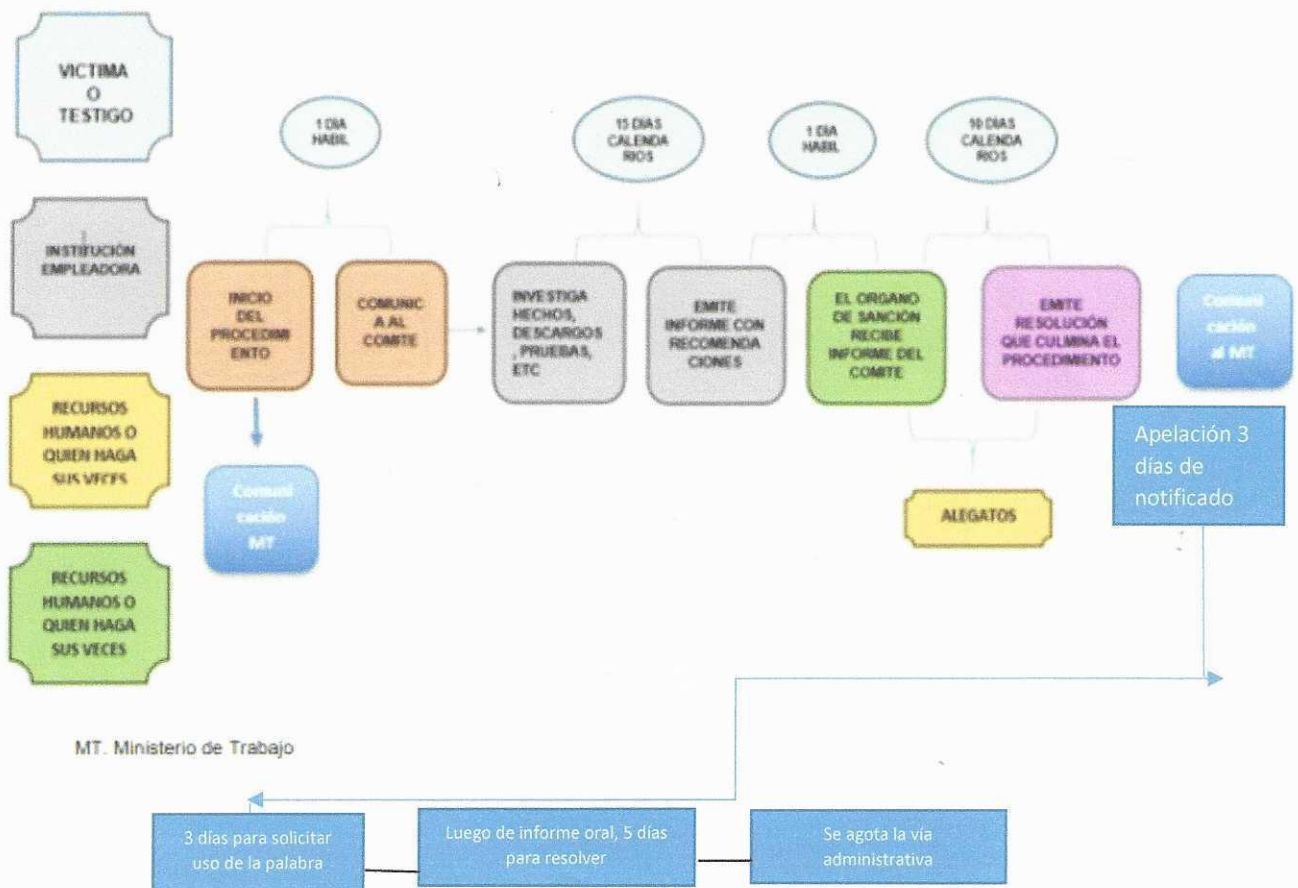
ETAPA DE PROTECCION

ANEXO N° 2



ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN/ SANCIÓN

ANEXO N° 3



MT. Ministerio de Trabajo