"REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL"

Aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 199-2022/CO-UNCA de fecha 29 de abril de 2022

ABRIL - 2022
HUAMACHUCO

¡La Universidad del Ande Liberteño!

COMISIÓN ORGANIZADORA

PRESIDENTE

DR. RUBÉN DARÍO MANTURANO PÉREZ

VICEPRESIDENTA ACADÉMICA

DR. MARGARITA ISABEL HUAMÁN ALBITES

VICEPRESIDENTE INVESTIGACIÓN

DR. ÍTALO WILE ALEJOS PATIÑO

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA HUAMACHUCO Abog. Renán Tuesta Panduro DEFENSOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA Dr. RUBEN DARIO MANTURANO PEREZ PRESIDENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA RUBEN DARIO MANTURANO PEREZ PRESIDENTE
Abog. RENÁN TUESTA PANDURO	**Dr. RUBEN DARIO MANTURANO PEREZ**	**COMISIÓN ORGANIZADORA**
19/04/2022	**25/04/2022**	**29/04/2022**

CONTENIDO

CONTENIDO..... 3

TITULO I: GENERALIDADES 4

CAPITULO I: DEL OBJETO, FINALIDAD, AMBITO DE APLICACIÓN, BASE LEGAL, PRINCIPIOS Y DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ENFOQUES.....4

TÍTULO II: DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN .10

CAPITULO I: DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL 10
CAPITULO II: DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL 11
CAPITULO III: DE LAS MEDIDAS DE INTERVENCIÓN.....14

TITULO III: DE LAS AUTORIDADES 14

CAPÍTULO I: DE LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....14
CAPÍTULO II: DE LA AUTORIDAD EN PRIMERA INSTANCIA 17
CAPÍTULO III: DE LA AUTORIDAD EN SEGUNDA Y ÚLTIMA INSTANCIA.....19

TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL 21

CAPÍTULO I: DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL 21
CAPITULO II: DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR 22
CAPÍTULO III: DE LA ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA 24
CAPÍTULO IV: DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA.....24
CAPITULO V: DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO 25

TÍTULO V: DEL RÉGIMEN DE SANCIONES.....27

CAPÍTULO I DEL RÉGIMEN DE SANCIONES DE LAS AUTORIDADES, DOCENTES Y ESTUDIANTES 28
CAPÍTULO II DEL RÉGIMEN DE SANCIONES DEL PERSONAL NO DOCENTE 28

TÍTULO VI: DE LA RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD 30

CAPÍTULO I DE LA SANCIÓN POR INFIDENCIA 30

TÍTULO VII: DEL DERECHO DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS, FALSA QUEJA O DENUNCIA Y DE LA INFORMACIÓN A LA SUNEDU 31

CAPÍTULO I: DEL DERECHO DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS, FALSA QUEJA O DENUNCIA Y DE LA INFORMACIÓN A LA SUNEDU 31

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS Y FINALES 31

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS 31
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA 32

CONTROL DE CAMBIOS 32

ANEXOS 33

ANEXO 01: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD 33
ANEXO 02: CARTA DE RESPUESTA AL DENUNCIANTE 36
ANEXO 03: ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE 37

TITULO I
GENERALIDADES

CAPITULO I
DEL OBJETO, FINALIDAD, AMBITO DE APLICACIÓN, BASE LEGAL, PRINCIPIOS Y DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ENFOQUES

Artículo 1. El Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual (en adelante el Reglamento), tiene por objeto establecer normas y procedimientos para prevenir e intervenir de manera oportuna en los casos de hostigamiento sexual identificados en la Universidad Nacional Ciro Alegría (en adelante UNCA).

Artículo 2. El presente Reglamento tiene como finalidad fomentar una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual en favor de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones como prevención de toda forma de violencia de género, que responda a las exigencias planteadas en el marco legal vigente, para su sanción efectiva priorizando la protección de la víctima.

Artículo 3. Las disposiciones del presente Reglamento, es de aplicación obligatoria para las autoridades, miembros de la comunidad universitaria, jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio, exalumnos y personal no docente, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con la Universidad Nacional Ciro Alegría.

Artículo 4. El presente Reglamento, se sustenta en la siguiente base legal:

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 30220, ley Universitaria.
3. Ley N° 27942, ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria.
4. Ley N° 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
5. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
6. Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
7. Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

8. Decreto Supremo Nº 021-2021 –MIMP, que modifica el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
9. Resolución Viceministerial N° 328 – 2021 – MINEDU, que aprueba los nuevos lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos, para la prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la comunidad universitaria.
10. Resolución de Superintendencia N° 0055-2021-SUNEDU, que aprueba las "Consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de condiciones básicas de calidad, componentes, indicadores y medios de verificación, por tipo de universidad".
11. Estatuto de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
12. Reglamento General de la Universidad Nacional Ciro Alegría.

Artículo 5. Son principios que rigen la actuación en prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la UNCA:

1. **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben 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.
2. **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.
3. **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, 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.

4. **Principio de respeto de la integridad personal:** Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
5. **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las autoridades y toda persona 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.
6. **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
7. **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, 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.
8. **Principio de impulso de oficio:** Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
9. **Principio de informalismo:** Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley N° 27942 y en el presente 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.
10. **Principio de celeridad:** Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

11. **Principio de interés superior del niño:** Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley Nº 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
12. **Principio de no revictimización:** Las autoridades y 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. Su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado; por tanto, se protege contra todo acto que atente o ponga en riesgo la dignidad de la persona, ya sea con acciones u omisiones inmediatas y mediatas.

<u>Artículo 6.</u> **Definición de términos**

1. **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 o humillante; o que 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 reiterancia de la conducta.
2. **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.
3. **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.
4. **Queja o denuncia:** Dar a conocer, en forma verbal o escrita, a la Secretaria de Instrucción, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

5. **Quejoso (a) o denunciante:** Cualquier persona, que interpone la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
6. **Quejado (a) o denunciado (a):** Cualquier persona, contra quien se formula la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
7. **Hostigador (a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cuya conducta es pasible de sanción.
8. **Hostigado (a):** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
9. **Ciber hostigamiento:** Manifestaciones de hostigamiento sexual por medios digitales (Web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u orales(chat)) por medio de celular, grabaciones, de voz (audio), fotos, video, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo.
10. **Chantaje sexual**: El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación (difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que ésta aparece o participa), para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.
11. **Coerción sexual**: Es un acto sexual no deseado que se produce bajo presión, engaño o amenaza (La víctima se siente forzada a tener contacto sexual).
12. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
13. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
14. **Queja o Denuncia Falsa**: Cuando una persona a sabiendas, interpone una queja o denuncia falsa por hostigamiento sexual.

Artículo 7. En la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, disposiciones de su Reglamento y el presente Reglamento, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada por normas conexas, se consideran los siguientes enfoques:

1. **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque

aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

2. **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
3. **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
4. **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
5. **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/ as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.
6. **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
7. **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño

universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

TÍTULO II
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

CAPITULO I
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 8. 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 o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole en la UNCA.

Artículo 9. El hostigamiento sexual en la UNCA, se configura a través de los siguientes elementos:

1. 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, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
2. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
3. La configuración del hostigamiento sexual no 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 indiciario

Artículo 10. Las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 11. Cuando la persona hostigada es adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 12. El hostigamiento sexual en la UNCA, se manifiesta entre otros, a través 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 agravie su dignidad.
3. Uso de Términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales) comentarios e insinuaciones de carácter sexual, 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, frotamientos contra el cuerpo o masturbación, exhibicionismo o mostrar zonas erógenas 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 de hostigamiento sexual.
6. Otras conductas que se adecúen al concepto de hostigamiento sexual

Artículo 13. En el caso de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

CAPITULO II
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 14. Las medidas de prevención del hostigamiento sexual se desarrollan, a través de talleres, seminarios, capacitaciones, cursos de aprendizaje, campañas de información y reflexión, entre otros, buscando que éstas sean participativas e interactivas, acerca de las causas y consecuencias del hostigamiento sexual, procedimientos a seguir para la víctima o tercero que tome conocimiento sobre hechos de hostigamiento sexual; garantizando la interacción de los participantes y la guía de un/a especialista en el tema.

Artículo 15. La implementación de las acciones para prevenir el hostigamiento sexual en la UNCA, es de responsabilidad de la Defensoría Universitaria, en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario y la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional y comprende las siguientes medidas:

1. La promoción de relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre varones y mujeres, identificando los estereotipos de género y desigualdades, problematizarlas

desnaturalizándolas y buscando revertirlas (institucionalización del enfoque de género, conforme a lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de género).

2. La promoción de cambios de comportamiento entre las autoridades, comunidad universitaria y personal no docente, a fin de prevenir oportunamente, toda forma de discriminación, violencia de género y hostigamiento sexual.
3. Instituir formas de comportamiento entre las autoridades, personal docente, no docente, estudiantes, exalumnos y demás personal que mantenga vínculos con la UNCA, con el propósito de erradicar cualquier forma de discriminación, violencia y hostigamiento sexual.
4. Contar con un programa de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la UNCA, dirigido a las autoridades, miembros de la Comunidad Universitaria y personal no docente; con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
5. Desarrollo de por lo menos una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución.
6. Desarrollo de por lo menos una (1) capacitación y/o taller especializado por semestre, para las autoridades competentes del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual (Secretaria de Instrucción, Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario), con la finalidad de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el presente Reglamento y deberá ser llevada a cabo por un/a especialista en el tema.
7. Al inicio de cada semestre académico, el Tutor de aula brinda información a los estudiantes sobre las acciones que configuran hostigamiento sexual, los canales de atención de denuncias, y etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, las sanciones correspondientes, así como la entrega el Reglamento de Prevención e Intervención en caso de hostigamiento Sexual de la UNCA y otros instrumentos normativos y/o técnicos para conocimiento.
8. Aplicación de por lo menos una (1) encuesta anónima al año, sobre la incidencia de hostigamiento sexual en la UNCA, a fin de implementar medidas de prevención.

9. Difusión pública, visible y periódica de la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. Así como la difusión, a través del portal web institucional (www.unca.edu.pe) de la UNCA, redes sociales, medios escritos u otros medios de comunicación, la siguiente información:
   a. La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento.
   b. La Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU que aprobó los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, y el presente documento normativo.
   c. Documentos normativos de la UNCA, vinculados al hostigamiento sexual.
   d. Ejemplos de conductas que constituirían actos de hostigamiento sexual, basados en hechos que recreen manifestaciones de hostigamiento sexual y podrían darse en la comunidad universitaria, así como las correspondientes sanciones.
   e. Canales de atención de quejas o denuncias por hostigamiento sexual con los que cuenta la UNCA.
   f. Tipo de atención que recibir en materia de hostigamiento sexual y violencia de género: psicológica y médica dentro o fuera de la Universidad.
   g. Formatos para la presentación de la queja o denuncia, con la respectiva orientación.
10. Llevar a cabo un sistema de seguimiento de la implementación y cumplimiento del presente Reglamento, que permita evaluar su operatividad y efectividad, para su posterior modificación o acción pertinente.
11. Crear un registro de episodios o eventos de hostigamiento sexual, que deba ser revisado periódicamente para realizar estrategias de prevención.
12. Comprometer a las autoridades con las políticas de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual, enviando un mensaje claro respecto a las consecuencias negativas y sanciones que dicha falta implica.
13. Informar anualmente a las autoridades, comunidad universitaria y personal no docente de manera presencial o virtual, sobre las acciones preventivas y de sanción en casos de hostigamiento sexual detectados en la UNCA.
14. Otros que surjan durante la aplicación del presente Reglamento.

CAPITULO III
DE LAS MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

Artículo 16. Las medidas de intervención frente a casos de hostigamiento sexual en la UNCA, comprende el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, que inicia con la queja o denuncia de parte (interpuesta por la persona hostigada o tercero que conozca sobre hechos de hostigamiento sexual) o de oficio y culmina con la resolución de imposición de sanción o archivamiento de la queja o denuncia, emitida por la autoridad competente. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, posee las siguientes fases:

1. Investigación preliminar
2. Procedimiento administrativo disciplinario
   2.1. Etapa de Instrucción.
   2.2. Etapa resolutiva.
   2.3. Etapa de impugnación.

TITULO III
DE LAS AUTORIDADES

CAPÍTULO I
DE LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 17. Son autoridades competentes del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes:

1. Secretaria de Instrucción.
2. Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.
3. Tribunal Disciplinario.

Artículo 18. La Secretaria de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la tapa de instrucción, sobre la presunta configuración del hostigamiento sexual en la UNCA, está compuesta por un (1) integrante titular y un (1) suplente.

Artículo 19. La Secretaria de Instrucción, es designado mediante resolución del titular de la universidad (Rector), a propuesta de la Defensoría Universitaria, por el periodo de un (1) año.

Artículo 20. Para ser designado como el/la Secretario/a de Instrucción, debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género; los que deben ser acreditados con certificados o constancias de noventa (90) horas como mínimo y tener una antigüedad no mayor a cinco (5) años.
2. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
3. Otros requisitos que establezca la UNCA, a propuesta del Titular de la entidad, en función a la normativa vigente.

Artículo 21. El Miembro suplente debe reunir los mismos requisitos o similares que el Miembro titular, quien interviene ante la ausencia del Titular y actúa con las mismas facultades y prerrogativas que el Titular.

Artículo 22. La Secretaria de Instrucción, durante la investigación preliminar, cumple con las siguientes funciones:

1. Recepcionar las quejas o denuncias verbales o por escrito sobre hostigamiento Sexual, guardando la confidencialidad y las reservas del caso; e iniciar la investigación preliminar.
2. Iniciar de oficio las investigaciones preliminares, en caso tome conocimiento a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información sobre hechos que puedan constituir hostigamiento sexual.
3. Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a la unidad de organización de la UNCA, según corresponda o a otras entidades. Es obligación de todos los involucrados remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.
4. Otorga a la persona denunciante las medidas de protección que corresponda y dispone las acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante.
5. Brindar información a la presunta víctima sobre el procedimiento para presentar su queja o denuncia, canales de atención, servicios de asistencia legal, psicológica y otros.
6. Emite el informe inicial de instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario en contra del (la) presunto (a) hostigador (a); o, (ii) el archivo de la denuncia.
7. Emite el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones a la Comisión Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual.

8. Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles
9. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del presente Reglamento.
10. Proponer a la Defensoría Universitaria la elaboración o modificación del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la UNCA.
11. Formular recomendaciones al Titular de la UNCA para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.
12. Administrar y custodiar los expedientes generados por la denuncia por Hostigamiento Sexual.
13. Otros que emanen por disposición de las autoridades competentes o normas pertinentes.

Artículo 23. El integrante de la Secretaria de Instrucción, debe abstenerse de participar en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o denuncia.
2. Si ha tenido intervención como testigo sobre los hechos denunciados o si como autoridad hubiera emitido su opinión sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto.
3. Si personalmente o su cónyuge, conviviente o algún pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviera interés en los hechos denunciados que pueda influir en la toma de decisiones.
4. Cuando tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes intervinientes, que se hagan evidentes, mediante actitudes o hechos durante el procedimiento.
5. Si ha sido directamente el agraviado o denunciado en casos de hostigamiento sexual.
6. Otros establecidos en las normas de aplicación supletoria.

Artículo 24. Si el integrante de la Secretaria de Instrucción, se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo precedente del presente Reglamento o del artículo 99 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en el pazo de 2 días hábiles siguientes de haber conocido la causal, comunica a la autoridad que lo designó, quien dentro del tercer día hábil se debe pronunciar sobre la procedencia o no de la abstención, decisión que es inimpugnable.

Artículo 25. En caso que proceda la abstención, asume el Miembro Suplente con las mismas prerrogativas que el Titular.

Artículo 26. En caso que no proceda la abstención, el Miembro Titular debe continuar con el cumplimiento de sus funciones, bajo responsabilidad funcional.

CAPÍTULO II
DE LA AUTORIDAD EN PRIMERA INSTANCIA

Artículo 27. Está a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual (en adelante, la Comisión), que actúa como Órgano resolutivo de primera instancia. Está integrado por cinco (5) Miembros Titulares y cinco (5) Miembros Suplentes.

Artículo 28. Los Miembros de la Comisión, son designados mediante resolución del Titular de la universidad (Rector), a propuesta de la Defensoría Universitaria, garantizando la paridad de género, por el periodo de un (1) año.

Artículo 29. Para ser designado como Miembros de la Comisión, deben reunir los siguientes requisitos:

1. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
2. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
3. Otros requisitos que establezca la UNCA, a propuesta del Titular de la entidad, en función a la normativa vigente.

Artículo 30. Son integrantes de la Comisión:

1. Un (1) docente principal (Presidente).
2. Un (1) personal no docente, de preferencia abogado.
3. Dos (2) estudiantes, varón y mujer: con matrícula vigente y deben pertenecer al tercio superior.
4. El Defensor Universitario.

Artículo 31. Los Miembros suplentes deben reunir los mismos requisitos o similares que los Miembros titulares, quienes intervienen ante la ausencia de los Miembros Titulares y actúan con las mismas facultades y prerrogativas que el Titular.

Artículo 32. Los acuerdos de la Comisión, se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente le corresponde al Presidente de la Comisión.

Artículo 33. Son funciones de la Comisión:

1. Notificar el Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
2. A criterio de la Comisión o a pedido de parte, convoca a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el/la quejado/a o denunciado/a como el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra, sin que se produzca ningún encuentro de las partes. El fin de esta audiencia, es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.
3. En un plazo no mayor a cinco (5) días calendarios de recibida el informe final de instrucción y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión emite la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a el (la) presunto (a) hostigador (a) en el día que se emite la resolución final.
4. Dispone el archivamiento del procedimiento administrativo disciplinario, en caso determine que no hay responsabilidad administrativa.
5. Otros que emanen por disposición de las autoridades competentes o normas pertinentes.

Artículo 34. Cualquier Miembro de la Comisión, deben abstenerse de participar en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario.
2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento o si como autoridad hubiera manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Si personalmente o su cónyuge, conviviente u otro pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviera interés en la denuncia o procedimiento de hostigamiento sexual, cuya intervención pueda influir en la toma de decisiones.
4. Cuando tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes intervinientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario que se evidencien mediante actitudes o hechos en el ejercicio de sus funciones.
5. Si ha sido directa y personalmente el agraviado o denunciado en casos de hostigamiento sexual.

Artículo 35. Si algún Miembro de la Comisión, se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo precedente del presente Reglamento o del artículo 99 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en el pazo de dos (2) días hábiles siguientes de haber conocido la causal, comunica a la autoridad que lo designó, quien dentro del tercer día hábil se debe pronunciar sobre la procedencia o no de la abstención, decisión que es inimpugnable.

Artículo 36. En caso proceda la abstención, asume el Miembro Suplente con las mismas prerrogativas que el Titular.

Artículo 37. En caso que no proceda la abstención, el Miembro Titular debe continuar con el cumplimiento de sus funciones, bajo responsabilidad funcional.

CAPÍTULO III
DE LA AUTORIDAD EN SEGUNDA Y ÚLTIMA INSTANCIA

Artículo 38. El Tribunal Disciplinario, es el Órgano que conoce y resuelve el recurso de apelación en segunda y última instancia, interpuesta por las partes que intervienen en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de hostigamiento sexual. Está integrado por cinco (5) Miembros Titulares y cinco (5) Miembros Suplentes.

Artículo 39. Los Miembros del Tribunal Disciplinario, son designados mediante resolución del titular de la universidad (Rector), a propuesta de la Defensoría Universitaria, garantizando la paridad de género, por un periodo de un (1) año.

Artículo 40. Para ser designado como Miembros del Tribunal Disciplinario, deben reunir los siguientes requisitos:

1. Conocimiento en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género.
2. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
3. Otros requisitos que establezca la UNCA, a propuesta del Titular de la entidad, en función a las normativas vigentes.

Artículo 41. El Tribunal Disciplinario está conformado de la siguiente manera:

1. El Rector (Presidente).
2. Un (1) docente principal.
3. Un (1) personal no docente, de preferencia abogado.

4. Dos (2) estudiantes, varón y mujer: con matrícula vigente y deben pertenecer al quinto superior.

Artículo 42. Los Miembros suplentes deben reunir los mismos requisitos o similares que los Miembros titulares, quienes intervienen ante la ausencia de los Miembros Titulares y actúan con las mismas facultades y prerrogativas que el Titular.

Artículo 43. Los acuerdos del Tribunal Disciplinario, se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente le corresponde al Presidente del Tribunal.

Artículo 44. Cualquier Miembro del Tribunal Disciplinario, deben abstenerse de participar en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a proceso disciplinario.
2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento o si como autoridad hubiera manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Si personalmente o su cónyuge, conviviente u otro pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviera interés en la denuncia o procedimiento de hostigamiento sexual, cuya intervención pueda influir en la toma de decisiones.
4. Cuando tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses con cualquiera de las partes intervinientes en el procedimiento, que se evidencien mediante actitudes o hechos en el ejercicio de sus funciones.
5. Si ha sido directa y personalmente el agraviado o denunciado en casos de hostigamiento sexual.

Artículo 45. Si algún Miembro del Tribunal Disciplinario, se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo precedente del presente Reglamento o del artículo 99 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en el pazo de dos (2) días hábiles siguientes de haber conocido la causal, comunica a la autoridad que lo designó, quien dentro del tercer día hábil se debe pronunciar sobre la procedencia o no de la abstención, decisión que es inimpugnable.

Artículo 46. En caso proceda la abstención, asume el Miembro Suplente con las mismas prerrogativas que el Titular.

Artículo 47. En caso que no proceda la abstención, el Miembro Titular debe continuar con el cumplimiento de sus funciones, bajo responsabilidad funcional.

TÍTULO IV
DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I
DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 48. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, comprende las siguientes fases:

1. **Investigación preliminar:** Que inicia con la recepción de denuncia o queja, se realiza la investigación para conocer y corroborar los hechos denunciados; además de determinar o individualizar al (la) presunto (a) hostigador (a). Se emite el informe inicial de instrucción que contiene los resultados de la investigación preliminar y el pronunciamiento de forma motivada sobre el inicio o apertura del procedimiento contra el (la) presunto (a) hostigador (a) o fundamentando su archivamiento. Está a cargo de la Secretaria de Instrucción.
2. **Procedimiento administrativo disciplinario:** Que inicia con la recepción del informe inicial de instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra el (la) presunto (a) hostigador (a) y culmina con la imposición de la sanción o archivamiento del procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, esta fase comprende las siguientes etapas:

   2.1 Etapa de Instrucción: La Etapa de Instrucción, se encuentra a cargo de Secretaria de Instrucción, que inicia con la emisión del informe inicial de instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra el (la) presunto (a) hostigador (a) y culmina con la emisión del Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, dirigido a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

   2.2 Etapa resolutiva: Se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, que inicia con la notificación del Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a y culmina con la emisión de la resolución final de la instancia. Si la Comisión Disciplinaria determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

2.3 Etapa de impugnación: Se encuentra a cargo del Tribunal Disciplinario, que resuelve el recurso de apelación en segunda y última instancia, interpuesta por las partes intervinientes en el procedimiento administrativo disciplinario, en contra de lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual.

CAPITULO II
DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Artículo 49. La investigación preliminar, es un conjunto de acciones que realiza la Secretaria de Instrucción, destinadas a corroborar los hechos denunciados, recopilar los medios probatorios, determinar la configuración del hostigamiento sexual e individualizar al responsable (es), garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador (a) y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido procedimiento, pronunciándose de forma motivada sobre el inicio o apertura del procedimiento contra el (la) presunto (a) hostigador (a) o fundamentando el archivamiento de la queja o denuncia .

Artículo 50. La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual, interpone la denuncia o queja de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante la Secretaria de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del/l quejado/a denunciado/a. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. La UNCA establece los canales más adecuados para la presentación de la queja o denuncia.

Artículo 51. La UNCA pone a disposición de la presunta víctima el Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual. (Anexo 01).

Artículo 52. Cualquier autoridad que reciba o tome conocimiento de alguna denuncia o queja presentada por hostigamiento sexual, debe derivarla o comunicar de oficio directamente a Secretaria de Instrucción.

Artículo 53. Al momento de la interposición de la queja o denuncia, se procede a dar lectura el "Acta de derechos de la persona denunciante" que consta en el Anexo 03 del presente Reglamento, ante la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.

Artículo 54. La Secretaria de Instrucción, está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento

sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, sobre hechos que puedan constituir hostigamiento sexual en la UNCA.

Artículo 55. Las denuncias por hostigamiento sexual, deben estar acompañadas de las pruebas necesarias que sustenten los hechos y/o justifiquen el inicio de la investigación correspondiente.

Artículo 56. Información que debe de contener la queja o denuncia:

1. Datos de la persona, víctima de hostigamiento sexual.
2. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia, en caso contar con dicha información.
3. Datos de la persona que formule la queja o denuncia (en el caso no sea la victima).
4. Descripción de los hechos, precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipe/s, consecuencias académicas, sociales o psicológicas, entre otros.
5. Medios probatorios ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual (documentos, testigos, medios audio visuales y otros).
6. Medidas de protección solicitadas, de considerarlo necesario.

Artículo 57. En caso no se cuente con toda la información descrita, la denuncia o queja debe ser igualmente tramitada, siempre que exista indicios razonables que ameriten su investigación.

Artículo 58. Una vez recepcionado o formalizado la denuncia por hostigamiento sexual, la Secretaría de Instrucción revisa la información establecida en el artículo 56 del presente Reglamento. En caso de no haberse consignado los datos completos o exactos sobre la identificación del denunciado o agraviado o no se adjunte los medios indiciarios, la Secretaria de Instrucción comunica al denunciante para que subsane en el plazo de dos (2) días hábiles; bajo apercibimiento de ser declarados “no ha lugar a trámite”.

Artículo 59. La Secretaria de Instrucción, de considerarlo necesario, requerirá información adicional o complementaria al denunciante o terceros, a fin de documentar y dar mayor sustento a los hechos denunciados.

Artículo 60. La Secretaria de Instrucción, una vez recepcionado o formalizado la denuncia, debe correr traslado al denunciado, en el plazo de dos (2) días hábiles.

Artículo 61. El denunciado, en el plazo de cuatro (4) días calendarios, contados desde el día siguiente de notificada la queja o denuncia, debe presentar su descargo o manifestar lo conveniente por escrito, adjuntando la información y medios probatorios que considere necesarios.

Artículo 62. La Secretaria de Instrucción, en cumplimiento de sus funciones establecidos en el presente Reglamento, emite el informe inicial de instrucción, que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra el (la) presunto (a) hostigador (a); o, (ii) el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

CAPÍTULO III
DE LA ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

Artículo 63. En un plazo máximo a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Secretaria de Instrucción, en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario de la UNCA, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral.

Artículo 64. De no contar con dichos canales, instruye a la presunta víctima sobre los diversos servicios públicos o privados de salud o instancias competentes a los que puede acudir en defensa de sus derechos, tales como los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otras.

Artículo 65. El ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

Artículo 66. El informe que se emite como resultado de la atención psicológica es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio, sólo si la presunta víctima lo autoriza.

CAPÍTULO IV
DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

Artículo 67. En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de haberse recepcionado o formalizado la queja o denuncia, la Secretaría de Instrucción, de oficio o a petición de parte, otorga a la presunta víctima las siguientes medidas de protección:

1. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador /a.
2. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador /a.
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

4. 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.
5. Otras medidas que garanticen la protección y aseguren el bienestar de la víctima.

Artículo 68. Secretaría de Instrucción, también puede dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 69. A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Artículo 70. Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la UNCA, a través de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, separa preventivamente al/a la quejado/a o denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley Universitaria N.° 30220, en caso se trate de un docente.

CAPITULO V
DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 71. El procedimiento administrativo disciplinario, es el conjunto de actos, procedimientos y diligencias tramitado en la UNCA (en ejercicio de su potestad sancionadora) a cargo del Secretaria de Instrucción y Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre la configuración de falta administrativa disciplinaria por hostigamiento sexual, el mismo que se desarrolla respetando el debido procedimiento y derecho a la defensa del administrado; además de los principios de legalidad, tipicidad, irretroactividad, non bis ídem, razonabilidad, presunción de licitud, culpabilidad y causalidad. El procedimiento administrativo disciplinario, se desarrolla en tres etapas: Instrucción, resolutiva e impugnación.

Artículo 72. La etapa de Instrucción, se encuentra a cargo de Secretaria de Instrucción y se sujeta a las siguientes reglas:

1. La Secretaria de instrucción emite un informe inicial de instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada el inicio o apertura del procedimiento contra la persona investigada.
2. El informe inicial de instrucción debe contener:
   a. La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan;
   b. El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan;
   c. Las sanciones que se pueden imponer;
   d. La identificación del Órgano competente para resolver;
   e. La identificación del Órgano al cual puede recurrir en vía de apelación;
   f. La base normativa que les atribuye tal competencia.
3. El informe inicial de instrucción es notificado al (la) presunto (a) hostigador (a) para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
4. La Secretaria de Instrucción emite el informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
5. En el caso que la Secretaria de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

Artículo 73. La etapa Resolutiva, se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y se sujeta a las siguientes reglas:

1. La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción al quejado/a o denunciado/a, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
2. A criterio de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el/la quejado/a o denunciado/a o el/la investigado/a puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.
3. En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario, de recibido el Informe Final de Instrucción y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión

Disciplinaria debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

4. Si la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual determina que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

Artículo 74. Frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, de cualquiera de las partes (víctima o denunciado) procede su contradicción en la vía administrativa, mediante el recurso impugnatorio (apelación) establecido en el presente Reglamento y de manera supletoria a través de los recursos señalados en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 75. La etapa de Impugnación se encuentra a cargo del Tribunal Disciplinario y se sujeta a las siguientes reglas:

1. La resolución emitida producto del procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual puede ser impugnada por la persona sancionada o la persona denunciante mediante el recurso de apelación, ante la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual.
2. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la resolución final. Dicho recurso es elevado por el Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el mismo día.
3. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de tres (3) días calendarios.

Artículo 76. La UNCA de manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, puede extender el procedimiento administrativo disciplinario por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 77. La resolución que resuelve el recurso impugnativo de apelación agota la vía administrativa.

TÍTULO V
DEL RÉGIMEN DE SANCIONES

CAPÍTULO I
DEL RÉGIMEN DE SANCIONES DE LAS AUTORIDADES, DOCENTES Y ESTUDIANTES

Artículo 78. En caso de responsabilidad administrativa, por incurrir en conducta de hostigamiento sexual, las sanciones a imponer son determinadas en función al marco normativo que resulte aplicable al régimen laboral o contractual al cual se encuentra sujeta/o el/la hostigador/a, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna de la Universidad.

Artículo 79. Para el caso de autoridades y docentes, la UNCA establece al hostigamiento sexual como falta administrativa disciplinaria grave, el mismo que, previo proceso disciplinario, es sancionado con destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220 de la Ley Universitaria y lo establecido en lo que corresponda en el Estatuto de la UNCA.

Artículo 80. Si durante el procedimiento administrativo disciplinario, se evidencia la presunta comisión de hostigamiento sexual de la autoridad o docente en agravio de un miembro de la comunidad universitaria, la autoridad o docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga.

Artículo 81. Para el caso de estudiantes, la UNCA, establece en el Estatuto al hostigamiento sexual como falta administrativa disciplinaria grave, el mismo que, previo proceso disciplinario, es sancionado con separación definitiva, conforme al numeral 101. 3 del artículo 100 de la Ley N° 30220 de la Ley Universitaria y lo establecido en lo que corresponda en el Estatuto de la UNCA.

Artículo 82. La separación definitiva conlleva la pérdida inmediata de todos los derechos que ostenta como tal y a la pérdida del derecho de readmisión en la UNCA. Implica además la prohibición de ingresar a cualquiera de los ambientes y locales de la UNCA.

CAPÍTULO II
DEL RÉGIMEN DE SANCIONES DEL PERSONAL NO DOCENTE

Artículo 83. La UNCA, para el personal no docente establece al hostigamiento sexual como falta administrativa disciplinaria grave, conforme al literal k) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, el mismo que es sancionado con destitución, previo proceso disciplinario, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento y de manera supletoria a las disposiciones de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y su Reglamento,

Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC y sus modificatorias, TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 y normas conexas.

Artículo 84. Si durante el procedimiento administrativo disciplinario, se evidencia la presunta comisión de hostigamiento sexual del personal no docente en agravio de un miembro de la comunidad universitaria, el personal no docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga, conforme a la medida cautelar prevista en el Reglamento de la Ley del Servicios Civil N° 30057.

Artículo 85. Constituyen condiciones agravantes de la falta administrativa por hostigamiento sexual, los siguientes:

1. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
2. Las circunstancias en las que se comete la infracción.
3. La forma de la comisión de la falta
4. La concurrencia de faltas
5. La reincidencia en la comisión de la falta.
6. Exposición al riesgo de cualquier Miembro de la comunidad universitaria.
7. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.
8. Los efectos que produce la falta.

Artículo 86. Constituye condición eximente de la falta administrativa por hostigamiento sexual, la incapacidad mental debidamente comprobada por la autoridad competente, siempre que esta afecte la aptitud para entender la infracción.

Artículo 87. La imposición de una sanción disciplinaria será registrada en el Registro Nacional de Sanciones y constará en el legajo de las autoridades, personal docente y no docente. En caso del estudiante será registrado en su carpeta.

Artículo 88. La desvinculación del/la quejado/a o denunciado/a o de la presunta víctima de la UNCA, antes o después del inicio de la investigación, no exime del inicio o continuación de la investigación y de la imposición de la posible sanción correspondiente.

Artículo 89. Si una persona que no es miembro de la comunidad universitaria, cometiera presuntamente actos de hostigamiento sexual contra un miembro de la comunidad universitaria o personal no docente dentro de las instalaciones de la UNCA, la Secretaria de Instrucción, en coordinación con la Defensoría Universitaria pueden solicitar apoyo a la Policía Nacional del Perú, con el fin de determinar la identidad del/de la presunto/a hostigador/a para realizar la denuncia correspondiente ante la Comisaria o el Ministerio Público del sector.

Artículo 90. Si una persona que no es miembro de la comunidad universitaria prestara bienes o servicios a la UNCA, bajo cualquier modalidad contractual o convenio y fuese hallado/a responsable de haber cometido actos de hostigamiento sexual contra algún miembro de la comunidad universitaria, ello dará lugar de que a dicha persona se le restrinja el ingreso a la UNCA, estando sujeto a vigilancia por parte del personal de seguridad, sin perjuicio de su separación como prestador de servicios o proveedor de bienes a favor de la Universidad; además se promoverá las acciones legales que hubiera lugar.

Artículo 91. Cuando en los resultados del procedimiento de investigación, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la UNCA, a través de la oficina de Asesoría Jurídica, debe poner a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, con conocimiento de la presunta víctima.

TÍTULO VI
DE LA RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD

CAPÍTULO I
DE LA SANCIÓN POR INFIDENCIA

Artículo 92. La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial, la publicidad sólo procede para la resolución final.

Artículo 93. Cualquier infidencia respecto a las actuaciones desarrolladas durante la etapa de investigación preliminar y procedimiento administrativo disciplinario, dentro de una causa de hostigamiento sexual, como difundir o permitir el acceso a la información confidencial, es sancionado de conformidad con los procedimientos disciplinarios establecidos en la UNCA y lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 94. La Secretaria de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, el Tribunal Disciplinario y otros que intervengan en el procedimiento administrativo disciplinario de hostigamiento sexual, deben guardar estricta confidencialidad sobre la identidad de las partes involucradas.

TÍTULO VII
DEL DERECHO DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS, FALSA QUEJA O DENUNCIA Y DE LA INFORMACIÓN A LA SUNEDU

CAPÍTULO I
DEL DERECHO DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS, FALSA QUEJA O DENUNCIA Y DE LA INFORMACIÓN A LA SUNEDU

Artículo 95. El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a las instancias que considere pertinentes para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

Artículo 96. Cuando la queja o denuncia por hostigamiento sexual es declarada infundada, mediante acto resolutivo firme o consentida y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima o denunciante, la persona a quien se le atribuyen los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Artículo 97. La UNCA, a través de la oficina de Defensoría Universitaria, reporta semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento. Asimismo, reporta anualmente a la SUNEDU sobre los resultados de las evaluaciones (cuestionarios) realizadas para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS Y FINALES

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA: Mientras no se constituyan los Órganos de Gobierno, la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegría, designada por el Ministerio de Educación, hace las veces de Asamblea Universitaria y Consejo Universitario dentro del marco de la Ley Universitaria; el Presidente de la Comisión Organizadora asume las funciones de Rector, el Vicepresidente Académico las funciones de Vicerrector Académico y el Vicepresidente de Investigación las funciones de Vicerrector de Investigación.

SEGUNDA: En caso que la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, no se haya podido conformar, por falta de representación de los estudiantes, asume las funciones la Dirección de Bienestar Universitario por el plazo máximo de un (1) año, tiempo en el cual se debe volver a realizar la designación correspondiente.

TERCERA: En caso que el Tribunal Disciplinario, no se haya podido conformar por falta de representación de los estudiantes, asume las funciones la Defensoría Universitaria por el plazo máximo de un (1) año, tiempo en el cual se debe volver a realizar la designación correspondiente.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. El presente Reglamento, entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Comisión Organizadora de la UNCA, quedando derogado todas las normas que se opongan al presente.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DOCUMENTO DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	Resolución de Comisión Organizadora N° 144- 2022/CO-UNCA Fecha: 25 de marzo de 2022	Aprobar el Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
02	Resolución de Comisión Organizadora N° 199 - 2022/CO-UNCA Fecha: 29 de abril de 2022	Aprobar la modificación del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Ciro Alegría.

ANEXOS

ANEXO 01
FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

_____, ___ de _____ de 202___

Secretaria de Instrucción de la Universidad Nacional Ciro Alegría (UNCA)- Huamachuco

Por el presente documento, me presento ante usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por Acoso Sexual, identificando al acosador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de acoso sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme a la información que paso a detallar:

I. Datos de la víctima de actos de Acoso Sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	**Fijo:**	**Correo electrónico**	
	Celular:		
Facultad y Escuela Académica Profesional, u Órgano Académico o Administrativo del cual depende			
Relación con la persona denunciada *(Marca con un aspa X)*	Alumno/a	Personal docente	
	Personal no docente	Prestador/a de servicios	
	Otro:		

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

Nombres y apellidos			
Facultad y Escuela Académica Profesional, u Órgano Académico o Administrativo del cual depende.			
Relación con la persona afectada *(marca con un aspa X)*	Rector/a	Vicerrector/a	Decano/a
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Prestador/a de servicios	Otro:	

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, CE, Pasaporte)			
Parentesco/Relación con la Victima			
Domicilio			
Teléfono	**Fijo:**	**Correo electrónico**	
	Celular:		

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

V. Medios probatorios[1] ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de Acoso sexual denunciados (*)

[1] Declaración de Testigos.
Documentos Públicos y Privados
Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de textos, fotografías, objetos u otros.
Pericias Psicológicas, Psiquiatras forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
Cualquier otro medio idóneo.

1._____
2._____
3._____
4._____
5._____

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito a usted se me otorgue las siguientes medidas de protección (Marcar con un aspa X)

1	Rotación o cambio de lugar del/a presunto/a acosador/a.	
2	Suspensión temporal del/la presunto/a acosador/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 entablar algún tipo de comunicación con ella.	
5	Otras medidas de protección. (especificar)	

En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/las testigos/as ofrecidos/as, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

ANEXO 02
CARTA DE RESPUESTA AL DENUNCIANTE

_____, _____ de _____ de 202___

Señor(a), _____

Dirección: _____

Por medio del presente, nos dirigimos a usted, con la finalidad de informarle el estado de la denuncia formulada y presentada ante nuestra entidad el día_____ _____ del mes de _____ de _____, siendo el siguiente:

La denuncia fue declarada no ha lugar	
En precalificación a cargo de Secretaría de Instrucción	
No ha lugar la apertura del procedimiento disciplinario	
Se aperturó procedimiento disciplinario	
En Impugnación	
Se archivó definitivamente el procedimiento disciplinario (agotándose la vía administrativa)	
Se impuso sanción (agotándose la vía administrativa)	

Sin otro particular, nos suscribimos a usted.

Atentamente;

ANEXO 03
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de ……, siendo las ……horas del día ……, se presentó ante la Secretaria de Instrucción de la Universidad Nacional Ciro Alegría, la persona de ....., identificado con DNI N° ……, y domiciliado en ……, quien interpuso una denuncia por presunto acto de acoso sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a …….

Al respecto, en el marco del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, regulado en el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de acoso sexual en la UNCA, la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIAS DE PROTECCIÓN PARA LA VICTIMA.

1	Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a acosador/a.
2	Suspensión temporal del/la presunto/a acosador/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	Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del acoso sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Asimismo, a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO.

1	Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción.
2	El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción.
3	La imputación de cargos.
4	La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Acoso Sexual.
5	La Resolución del Tribunal Disciplinario.
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.

Asimismo, se pone a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la universidad, para el cuidado de su salud integral.

Observaciones;……
……
……

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia del/la Secretario de Instrucción.

---	---	
SECRETARIO/A DE INSTRUCCIÓN	**EL/LA PERSONA DENUNCIANTE**	**HUELLA**