

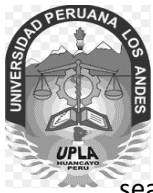
REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

DISPOSICIÓN GENERAL

De acuerdo con la Resolución Ministerial N° 294 -2019- MINEDU del 25 de Noviembre del 2019 en la que se aprueban la actualización de los LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA y con el fin que expresa en el mismo cuerpo normativo, “Para Establecer disposiciones que promuevan un ambiente libre de hostigamiento sexual entre los miembros de la comunidad universitaria, en el marco de la normativa vigente sobre la materia, a través de la aprobación del contenido mínimo que deben contemplar los documentos normativos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual”, en aplicación a lo que compete la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y lo aplicable en la Ley N° 30220 – Ley Universitaria.

DEFINICIONES

1. Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona.
2. El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
3. El hostigamiento sexual ambiental: consiste en la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento universitario, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
4. Relación de Autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de otra o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia y las relaciones entre autoridades universitarias y docentes respecto de los estudiantes.
5. Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que la persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
6. Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía o estamento universitario.
7. Hostigador: Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia o denuncia según



sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N° 27942 y el presente Reglamento.

8. Hostigado: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

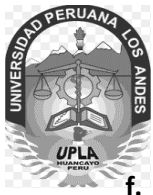
TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- BASE LEGAL

- 1.1 Constitución Política del Perú
- 1.2 Ley Universitaria, Ley N° 30220
- 1.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 1.4 Decreto Supremo N° 003-97- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728; Ley de Productividad y Competitividad laboral.
- 1.5 Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.
- 1.6 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 1.7 Estatuto de la UPLA, aprobado por Resolución N° 010- 2019-AU de fecha 01.03.2019.

ARTÍCULO 2.- PRINCIPIOS

- a. **Dignidad y Defensa de la persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- d. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- e. **Confidencialidad:** El presente procedimiento debe preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.



- f. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

ARTÍCULO 3.- OBJETO

Dotar a la universidad de instrumento formal para el procedimiento de intervención a nivel institucional ante la presencia de casos de hostigamiento sexual a fin de establecer medidas de prevención y sancionar estos casos dentro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad Peruana los Andes es de aplicación a todo integrante de la comunidad universitaria, docentes, estudiantes, graduados, autoridades, funcionarios, personal no docente, demás servidores de la Universidad y a aquellos que guarden vínculo laboral de cualquier índole con la universidad ante la presencia de casos de hostigamiento sexual a fin de establecer medidas de prevención y sancionar estos casos dentro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 5.- ÓRGANOS COMPETENTES

5.1. **Comité de intervención y procedimiento;** es el órgano colegiado titular de la acción de recepción de denuncias, investigación, medidas de protección, resolución y otros de los casos de acoso sexual suscitados en la comunidad universitaria.

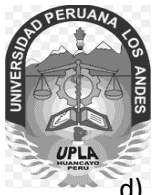
5.2. **La Defensoría Universitaria;** Es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad. Es competente para conocer las denuncias de acoso sexual solo en el periodo de tiempo en que no se elijan a los miembros del comité de intervención y procedimiento.

TITULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 6.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Universidad Peruana los Andes implementará las siguientes acciones de prevención:

- a) Capacitar a los integrantes de la Comunidad Universitaria, incluyendo a aquellos que guarden algún tipo de vínculo laboral con la universidad, sobre las políticas y normas vigentes contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Difundir entre los integrantes de la Comunidad Universitaria el presente reglamento e informar sobre los órganos competentes para conocer las denuncias.
- c) Realizar campañas de difusión, charlas, conferencias, seminarios y similares que contemplen la problemática del hostigamiento sexual para su prevención.



- d) Colocar en lugares visibles, información sobre el procedimiento de denuncia en casos de hostigamiento sexual.
- e) Elaborar una base de datos de carácter confidencial que contendrá el registro del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, incluyendo en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento.

ARTÍCULO 7.- DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO

La difusión del presente reglamento se deberá realizar a través de:

- a) La página web de la Universidad, con afiches o similares en facultades y sedes administrativas.
- b) Trípticos informativos dirigido a estudiantes.
- c) La puesta en conocimiento al personal docente, los estudiantes al personal administrativo y personal que guarde algún tipo de vínculo laboral con la universidad.

TÍTULO III COMITÉ DE INTERVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 8.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN

8.1. El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual estará conformado por seis miembros, cuatro titulares y dos suplentes, garantizando la paridad de género.

8.2. Los miembros titulares serán:

- a. El Defensor Universitario;
- b. Una autoridad de la Universidad electa por la Asamblea Universitaria;
- c. Dos representantes de los alumnos, elegidos por la Asamblea Universitaria;

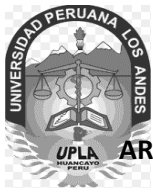
8.3. Los miembros suplentes serán:

- a. Un representante de la Universidad, electo por la Asamblea Universitaria;
- b. Un representante de los alumnos, elegidos por la Asamblea Universitaria;

8.4. La conformación del Comité garantizará la paridad de género y la misma proporción de alumnos, y representantes de la Universidad.

8.5. Los requisitos mínimos para conformar el Comité son: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

8.6. Los miembros electos iniciarán sus funciones inmediatamente posterior a su elección, por el periodo establecido de un año. Su periodo de mandato no podrá ser menor a un año, no pudiendo ser reelegido para el periodo inmediato al que fueron elegidos, salvo en el caso del defensor universitario.



ARTÍCULO 9.- VOTACIÓN

Los acuerdos del Comité se toman por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de mayor jerarquía de la Universidad.

ARTÍCULO 10.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 10.1. Recibir la queja que da inicio al procedimiento de investigación.
- 10.2. Iniciar de oficio la investigación en caso de conocer mediante cualquier fuente de información, la ocurrencia de supuestos actos de hostigamiento sexual en la Universidad.
- 10.3. Brindar información al presunto hostigado/a sobre el procedimiento y los servicios de la Universidad a los que puede acudir para asistencia psicológica y otros.
- 10.4. Otorgar las medidas de protección correspondientes a la víctima y a los testigos, cuando sea necesario.
- 10.5. Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores o responsables del presunto hostigado los hechos ocurridos, en caso de trate de menores de edad.
- 10.6. Correr traslado de la recepción de denuncia al denunciado y recibir sus descargos.
- 10.7. Emitir informe con la descripción de los hechos y las pruebas ofrecidas o recabadas, así como una recomendación respecto a la sanción o no del denunciado, el mismo que será remitido al consejo universitario para que según sus facultades inicie procedimiento disciplinario sancionador de ser el caso.
- 10.8. Hacer seguimiento del trámite posterior a la recomendación y permanecer vigilante en el desarrollo del mismo, pudiendo presentar quejas por irregularidades o incumplimiento de procedimiento por parte de los órganos a cargo del mismo.
- 10.9. Formular recomendación al Rector para evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

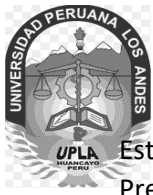
TITULO IV ELEMENTOS, MANIFESTACIONES, GARANTIAS Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 11.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Estando establecido en el artículo N° 5 de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición por la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, contractual o de otra índole.
- c) La conducta de hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral al crear un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

ARTÍCULO 12.- MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Estando establecido el Decreto Legislativo N° 1410 que modifica el art. 6° de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que se adecúen al concepto de hostigamiento.

ARTÍCULO 13.- GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

Durante la tramitación de la denuncia, la Universidad deberá, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

13.1. Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Legislación pertinente y por el presente reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación y hasta su conclusión. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada de acuerdo al fuero y reglamento específico del Tribunal de Honor, bajo responsabilidad.

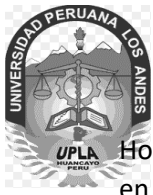
13.2. Protección a la persona denunciante y respeto al debido proceso: Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, las personas involucradas en la denuncia gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer pruebas, así como a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

13.3. Protección al testigo: A los testigos ofrecidos por las partes se les debe garantizar medidas de protección personales y laborales, si fuera el caso, a fin de evitar represalias tanto durante como luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima. Corresponderá la adopción de las medidas necesarias para que no sufra ningún tipo de hostilización como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 14.-PROCEDIMIENTO

14.1 Presentación de la denuncia por hostigamiento sexual

La presentación de la denuncia que podrá ser de manera verbal o escrita en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario desde que se produjo el acto o el Último acto de



Hostigamiento Sexual. En ningún caso se recibirán denuncias anónimas. Si la denuncia se presentara en forma verbal, deberá levantarse el acta respectiva con la firma y huella del quejoso dándose inicio al proceso investigatorio, pudiendo presentarse ante:

- a) Comité de intervención y procedimiento.
- b) La Oficina de Defensoría Universitaria.

La oficina de Defensoría tomara conocimiento de manera extraordinaria y para traslado las denuncias pertinentes.

En caso de que la persona que denuncia decida actuar bajo representación deberá proporcionar los datos de su representante.

La renuncia del denunciado no da por concluida la investigación. En este caso, el comité de intervención y procedimiento elabora un informe que eleva al Consejo Universitario y que contiene las conclusiones de la investigación.

En el caso de ser trabajador no docente de la Universidad Se aplicará lo previsto en el artículo N° 31 y 32 del D.S. N° 003-97-TR (T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).

14.2 Requisitos de la denuncia

La de deberá contener los siguientes requisitos:

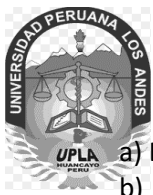
- a) Identificación del denunciante o la denunciante: Nombre, cargo, función, estamento universitario o condición en la universidad, descripción de la relación que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
- b) Identificación del denunciado: Nombre, cargo, función, estamento universitario o condición en la Universidad.
- c) Sobre los hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

14.3 De los medios probatorios:

La denuncia deberá ser acompañada por los medios probatorios que se consideren pertinentes para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo N° 8 del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-MIMDES, la denuncia presentada por hostigamiento sexual debe encontrarse acompañada de las pruebas necesarias que sustenten la denuncia y justifiquen el inicio de una investigación.

Si durante la tramitación de la denuncia, el órgano a cargo de la investigación observara que los medios probatorios ofrecidos, así como todos los indicios existentes resultan insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

14.3.1 las pruebas que podrán presentarse entre otras, son:



- a) Declaración de testigos.
- b) Registros físicos o magnéticos: cartas, documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.
- c) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicas o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- d) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.
- e) la confrontación entre las partes solo podrá realizarse cuando sea solicitada de manera expresa por la persona denunciante.

14.4. Descargos de la denuncia

El comité de intervención y procedimiento, dentro del plazo de veinticuatro (24) horas, más el término de la distancia cuando corresponda, corre traslado de la denuncia para que el denunciado formule su descargo en el plazo máximo de tres (03) días calendario, adjuntando las pruebas en la que se sustenta su descargo.

14.5. Evaluación Preliminar

El comité de intervención y procedimiento en el plazo de quince (15) días calendario de recibidos los descargos o vencido el plazo para su presentación, determina si la denuncia tiene méritos para el proceso administrativo. Caso contrario, dispone su archivamiento comunicando a ambas partes dicha decisión.

14.6. Confidencialidad en el tratamiento de la denuncia

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de sus modalidades, tiene carácter reservado y confidencial en todos sus efectos investigatorios, durante el procedimiento de investigación y procedimiento administrativo disciplinario.

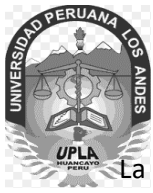
14.7. Plazos

Luego de la evaluación preliminar, el comité de intervención y procedimiento deberá realizar la investigación en un plazo máximo de diez (15) días calendario, salvo que, en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por cinco (5) días calendario adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de presentación.

Durante el plazo de investigación se deberán actuar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere el comité de intervención y procedimiento y que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza. El comité de intervención y procedimiento podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona víctima.

14.8. Resolución de Primera Instancia

El comité de intervención y procedimiento emitirá la resolución en primera instancia, declarando fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual, realizando las recomendaciones que estime conveniente.



La que elevará al Consejo Universitario para la aplicación de la sanción, según corresponda.

14.9. Del Recurso de Apelación

Una vez notificada la resolución del comité de intervención y procedimiento se podrá interponer un recurso de apelación ante el Consejo Universitario dentro de los tres (03) días calendarios siguientes de notificada, elevándose los actuados dentro de los dos (02) días calendario siguientes a la interposición del recurso.

14.10. Audiencia Oral

Una vez recibida la apelación el Consejo Universitario citará a las partes a una audiencia oral, dentro de los diez (10) días calendario de recibidos los antecedentes.

14.11. Resolución de Segunda Instancia

El Consejo Universitario resolverá en segunda y última instancia dentro de los 10 días calendario de realizada la audiencia oral.

TITULO IV

MEDIDAS CAUTELARES, PREVENTIVAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 15.- MEDIDAS CAUTELARES Y SEPARACIÓN PREVENTIVA

Son medidas de carácter temporal que pueden ser dictadas con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución Final y la protección de la presunta víctima de hostigamiento sexual. Para ello, el Consejo Universitario por recomendación del comité de intervención y procedimiento, dispondrá la adopción de la medida cautelar o las medidas preventivas que considere adecuadas para asegurar la integridad física y psicológica de la persona denunciante, sin perjuicio de la sanción que se imponga conforme al artículo 90 de la Ley N°30220, Ley Universitaria las cuales podrán ser:

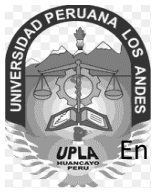
- a) Cualquier medida que genere la separación física de la persona presunta hostigadora respecto de la persona denunciante.
- b) Rotación de la persona denunciante, únicamente a su solicitud, si es trabajador o docente.
- c) Asistencia psicológica inmediata y/o otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- d) La suspensión temporal del presunto hostigador.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física y psicológica de la persona denunciante.

ARTÍCULO 16.- SANCIONES

Para la aplicación de las sanciones deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- 1.-Perjuicio ocasionado al hostigado.
- 2.-La afectación al debido procedimiento causado por el hostigador.
- 3.-Naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, de ser el caso.
- 4.-Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual.

* La reincidencia será considerada como agravante.



En caso de configurarse el hostigamiento sexual, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) En caso de que el infractor sea docente, ordinario o contratado, la sanción a aplicarse será la de destitución de conformidad con el artículo N° 95.7 de la Ley Universitaria N°30220
- b) En el supuesto que el infractor sea alumno, la sanción que amerita dicha conducta será la de separación definitiva de la Universidad.
- c) Si el hostigador es un trabajador administrativo o de servicios, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral pertinente y en el Reglamento Interno de Trabajo.
- d) Si el infractor es trabajador no docente, obrero o locador constituirá falta grave que dará lugar a la extinción del contrato laboral con la Universidad.
- e) En caso de que sea autoridad o funcionario, se sujetará a cualquiera de las sanciones estipuladas en el numeral a) y c) del presente artículo de acuerdo con su condición laboral.
- f) En el caso de graduados o egresados serán considerados persona “no grata” y por consiguiente no serán admitidos como estudiantes de Pregrado en una segunda carrera profesional, ni seguir estudios de Pos grado, ni postular a la carrera docente, ni ser admitido trabajador de la Universidad.

ARTÍCULO 17.- EFECTO DE LAS SANCIONES

La resolución sancionatoria al quedar consentida o ejecutoriada, dará lugar a que el infractor no sea admitido como docente, trabajador o como estudiante en ninguna facultad o dependencia administrativa de la Universidad.

ARTÍCULO 18.- DEL REGISTRO DE SANCIONES

Para los fines a que se refiere el artículo precedente se implementará en Secretaría General de la Universidad, el registro correspondiente de sanciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: En lo no previsto en el presente reglamento será resuelto en consulta por el Consejo Universitario, la Ley Universitaria N°30220, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N°27942 y el Estatuto de la Universidad.