

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ



OFICINA DE DEFENSORÍA UNIVERSITARIA



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

(CONCORDANTE CON EL DECRETO SUPREMO N.º 021-2021-MIMP)



HUANCAYO 2025

**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNCP**

ÍNDICE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° Objeto

Artículo 2° Base legal

Artículo 3° Ámbito de aplicación y sujetos obligados

Artículo 4° Principios

Artículo 5° Definiciones

Artículo 6° Enfoques

CAPITULO II

MANIFESTACIÓN Y CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 7° Manifestaciones

Artículo 8° Configuración del hostigamiento sexual

CAPITULO III

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9° Acciones de evaluación y diagnóstico

Artículo 10° Acciones preventivas

Artículo 11° Acciones de capacitación

CAPITULO IV

AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 12° Objetivos

Artículo 13° Órganos competentes

Artículo 14° Abstención, impedimentos y/o recusación de autoridades competentes

CAPITULO V

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 15° Órgano encargado

Artículo 16° Las medidas de protección pueden ser

Artículo 17° Variación de las medidas de protección

Artículo 18° Criterios para dictar medidas de protección



CAPITULO VI

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Artículo 19° Investigación preliminar

Artículo 20° Etapas del procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual

Artículo 21° Ejecución de la sanción disciplinaria

Artículo 22° Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario

Artículo 23° Prescripción

Artículo 24° Acumulación de procedimientos

Artículo 25° Falsa denuncia

Artículo 26° Reserva y confidencialidad de la investigación

Artículo 27° Derecho de acudir a otras instancias

Artículo 28° Indicios de delito

Artículo 29° Sanciones

Artículo 30° Reglas generales sobre ejecución de sanciones

Artículo 31° Criterios para la imposición de la sanción

Artículo 32° Inhabilitaciones

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES APLICABLES A EXALUMNOS/AS, DOCENTES EN PERIODOS EN QUE NO ESTÁN CONTRATADOS/AS Y EGRESADOS/AS

Artículo 33° Continuación del procedimiento disciplinario ya iniciado

Artículo 34° Medidas de protección previas a proceso disciplinario

CAPÍTULO VIII

OTRAS CONSIDERACIONES

Artículo 35° Derecho de información.

Artículo 36° De las recomendaciones

Artículo 37° De el desistimiento

Artículo 38° Reporte semestral a la SUNEDU

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA

SEGUNDA

TERCERA



DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- INMEDIATEZ DE LA INFORMACIÓN

SEGUNDA.- DIFUSIÓN DE LA NORMA

TERCERA.- NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIA

CUARTA.- VIGENCIA DEL PRESENTE REGLAMENTO

QUINTA.- PROCESOS EN TRAMITE

ANEXOS

- Anexo 1-A
- Anexo 1-B

A handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1° OBJETO

El presente reglamento tiene como objeto principal, la prevención, además la intervención, investigación y sanción de casos de Hostigamiento Sexual como medio protector de los miembros de la comunidad universitaria.

Art. 2° BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Declaración Universal de Derechos Humanos.
- c) Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- d) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- e) Ley N° 29430, Ley que modifica en parte la Ley N° 27942.
- f) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- g) Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- h) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- i) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- j) Decreto Legislativo N° 1625, que modifica los artículos 154-B y 158 del Código Penal e incorpora el artículo 5-A en la Ley N.° 30096, Ley de Delitos Informáticos, para fortalecer el marco normativo sobre el uso de tecnologías digitales relacionado a la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.
- k) Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- l) 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”, modificado por el Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP y N° 016-2021-MIMP.
- m) Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. Modificatoria del Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- n) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.
- o) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- p) Decreto Supremo N.° 012-2020-MINEDU que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva.
- q) Resolución Legislativa N° 26583 que aprueba la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém Do Pará.
- r) Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en caso de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.
- s) Resolución SERVIR N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatoria.
- t) Resolución SERVIR N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.



- u) Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- v) Estatuto de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Art. 3° ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS OBLIGADOS (D.S. 021-2021-MIMP)

Se procederá a actuar de acuerdo con los procedimientos previstos en este reglamento, cuando el hecho:

- 3.1 Ocurra dentro o fuera del campus universitario, por cualquier medio (presencial o virtual), en el ejercicio de una actividad laboral, académica, de integración, o en eventos organizados por la Universidad;
- 3.2 Ocurra entre estudiantes regulares o no regulares de nivel pregrado, postgrado, Centro de Idiomas, del Centro Preuniversitario, o de cualquiera otra dependencia de la Universidad; ya sea que alguno o todos los estudiantes involucrados se encuentren bajo la modalidad presencial, semipresencial, o virtual, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad. En este caso, se iniciará procedimiento disciplinario si las personas en la posición de víctima y hostigadora son estudiantes de la Universidad;
- 3.3 Ocurra entre miembros de la comunidad universitaria, personal no docente, u otras personas con vínculo laboral o formativo con la Universidad, incluso en el ejercicio de actividades que no sean organizadas por la Universidad. En este caso, se iniciará procedimiento disciplinario si las personas en la posición de víctima y hostigadora son parte de la comunidad universitaria o mantienen vínculo laboral, o de otra índole con la Universidad; o, afecte el nombre de la Universidad;
- 3.4 Están sujetos, al cumplimiento del presente Reglamento, los docentes permanentes, contratados y/o los que prestan servicios a través de modalidades comprendidos/as en la carrera especial de la Ley Universitaria N° 30220;

Los servidores administrativos o personal docente comprendidos/as en los regímenes; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Ley del Servicio Civil; los/as contratados/as bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057; así como todas las personas que prestan servicios a través de modalidades contractuales bajo la Ley N° 30057; se aplicara el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes laborales pertinentes, y con los lineamientos que establezca la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Art. 4° PRINCIPIOS

La prevención, intervención y sanción de los casos de hostigamiento sexual que se presentan en la Universidad, se rigen por los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a este tema:

- 4.1 Principio de dignidad y defensa de la persona: Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar, considerando que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, 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.
- 4.2 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, su desarrollo y desempeño profesional.



- 4.3 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, independientemente 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.
- 4.4 Principio de respeto de la integridad personal: Todo miembro de la Comunidad Universitaria tiene derecho al respecto, a la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 4.5 Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, 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.
- 4.6 Principio de confidencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la ley y el reglamento, tiene carácter confidencial con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. Una vez resuelta la denuncia pueden hacerse públicos sus resultados manteniendo la protección de los datos personales de las víctimas cuyo consentimiento expreso es necesario.
- 4.7 Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciado al amparo del presente Reglamento, 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.
- 4.8 Principio de impulso de oficio: Las instituciones, 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.
- 4.9 Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben interpretar las normas sobre la materia 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 los derechos de terceros o el interés público.
- 4.10 Principio de celeridad: Las instituciones, 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.
- 4.11 Principio de interés superior del estudiante: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben priorizar el interés superior del estudiante en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30220 art. 5, Ley que establece principios que rigen a las universidades.
- 4.12 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 legislación vigente, la Constitución Política del Perú y los tratados



internacionales para evitar el incremento del daño sufrido por la víctima de hostigamiento sexual como consecuencia de acciones u omisiones inadecuadas.

Art. 5° DEFINICIONES

- 5.1 Acoso sexual: Acto por el que una persona, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otro/a, sin su consentimiento, para llevar a cabo actos de connotación sexual.
- 5.2 Ciberacoso: Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medios digitales (web, redes sociales, mensajes o conversaciones escritas u orales (chat), por medio de celular, grabaciones de voz (audios), fotos, videos, correos electrónicos o cualquier otro medio análogo).
- 5.3 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.
- 5.4 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. Los estereotipos son preconcepciones de atributos o características poseídas o papeles que se asumen que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Algunos estereotipos incluyen valorar a las mujeres como posesión, como encargadas prioritariamente del cuidado del hogar o de otras personas, como objetos sexuales, como personas que deben ser recatadas, como personas que responden a un estilo tradicional de feminidad, como personas que deben ser sumisas o estar en función de la voluntad de otro.
- 5.5 Comisión disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual: Órgano que resuelve y determina la responsabilidad del denunciados/as en primera instancia.
- 5.6 Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 5.7 Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 5.8 Hostigamiento sexual: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, 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.
- 5.9 Hostigamiento sexual ambiental: situación en la que se da la conducta con prescindencia de la posición de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- 5.10 **Hostigamiento sexual típico o por chantaje:** es la figura del hostigamiento sexual, en la que el agresor/a se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier situación ventajosa en contra de otra(s) persona(s), que rechaza esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- 5.11 Denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.



- 5.12 Denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.13 Denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.14 Estudiante: Son estudiantes de la Universidad Nacional del Centro del Peru quienes han aprobado los requisitos de admisión y se encuentran matriculados en pregrado, posgrado y/o cualquier otra actividad académica relacionada con la universidad.
- 5.15 Procedimiento administrativo disciplinario (PAD): Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado, con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 5.16 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 la relación de dependencia.
- 5.17 Relación de jerarquía: 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.
- 5.18 Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en el que existe un poder de influencia de una persona sobre la otra.
- 5.19 Revictimización o victimización secundaria: Respuesta que da el sistema a una víctima, haciéndola revivir la situación traumática y que asuma nuevamente su rol de víctima.
- 5.20 Secretaria de Instrucción: Responsable de atender las denuncias e investigación de Hostigamiento Sexual.
- 5.21 Situación ventajosa: Aquella originada en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida; pero sí un poder de influencia, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel, jerarquía o estamento universitario.
- 5.22 Tribunal Disciplinario: Órgano revisor en última instancia administrativa.
- 5.23 **Comisión de delitos:** Se refiere al acto de cometer un delito, es decir, de realizar una conducta que va en contra de la ley penal y es sancionada por ella. Se manifiesta tanto en acciones positivas, como llevar a cabo un acto prohibido, como en omisiones cuando, teniendo la obligación legal de hacer algo, no se actúa y esa inactividad produce un resultado delictivo.

Art. 6. ENFOQUES

En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

- a) 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.



- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.

CAPITULO II

MANIFESTACIÓN Y CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Art. 7° MANIFESTACIONES

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras expresiones, a través de las conductas descritas a continuación:

- 7.1 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.
- 7.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- 7.3 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 ofensivos para la víctima.
- 7.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 7.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.



- 7.6 Envío de correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales o sexistas, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual o sexista.
- 7.7 Las llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual o sexista.
- 7.8 La amenaza y/o difusión de rumores, de fotografías o videos de contenido sexual o sexista.
- 7.9 Difusión de imágenes o materiales audiovisuales, audios con contenido sexual reales, incluidos aquellos que hayan sido elaborados o modificados por medios digitales o tecnológicos.
- 7.10 Cualquier conducta que este dentro de los alcances del concepto de hostigamiento sexual por conducta sexual o sexista regulado en el presente reglamento.

Art. 8° CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La configuración del Hostigamiento Sexual no requiere:

- 8.1 Acreditar que la conducta del hostigador sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- 8.2 La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
El hostigamiento sexual se configura independientemente:
- 8.3 Si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y hostigador/a.
- 8.4 Si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa formativa, de trabajo o similar.
- 8.5 Si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
- 8.6 Si la persona hostigada es un menor de edad, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual será considerado un acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

CAPITULO III

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Art. 9° ACCIONES DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

La Defensoría Universitaria tiene a cargo:

- 9.1 Las evaluaciones anuales de diagnóstico, a fin de detectar posibles situaciones de hostigamiento sexual, riesgos de que puedan generarse en la comunidad de la Universidad, identificar conductas infractoras, las consecuencias del hostigamiento, medir el conocimiento de los canales institucionales de denuncia y otros aspectos relacionados con la finalidad de adoptar acciones de mejora o medidas correctivas para la prevención y en atención del hostigamiento sexual. Dicho diagnóstico deberá ser considerado a base de los resultados de las encuestas, entrevistas y otros.
- 9.2 Diseñar las herramientas de recopilación de información (encuestas, entrevistas y otros) respetando la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as. En el caso de los/as menores de edad, se deberá tener en cuenta su interés superior.



Art. 10° ACCIONES PREVENTIVAS

- 10.1 Organizar periódicamente campañas de difusión informativa, sobre las situaciones que constituyen hostigamiento sexual, comprendiendo desde las más leves hasta las más graves.
- 10.2 Publicar periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual en el portal de la página web de la Universidad, redes sociales, correos electrónicos, medios escritos u otros medios internos.
- 10.3 Difundir periódicamente la existencia de los canales de atención de quejas o denuncias creadas por la Universidad para enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario, dar información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción, y orientar sobre su uso.
- 10.4 Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad de la Universidad, de forma periódica los formatos para la presentación de la queja o denuncia.
- 10.5 Crear espacios que promuevan las interacciones saludables al interior de la Universidad, como promover nuevas masculinidades para relaciones democráticas, y el desarrollo de prácticas sociales de rechazo ante casos de hostigamiento sexual por parte de los integrantes de la comunidad universitaria para el favorecimiento de la denuncia.
- 10.6 Incentivar prácticas orientadas a fortalecer la identidad y la autoestima, y favorecer el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- 10.7 Diseñar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria, acerca del hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- 10.8 Fomentar espacios formativos, que aborden la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y las normas sobre el particular, facilitando la discusión, la formulación de propuestas y otras iniciativas.
- 10.9 Fomentar la investigación vinculada al hostigamiento sexual, a nivel de pregrado y posgrado.

Art. 11° ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Estará a cargo de la Oficina de Defensoría Universitaria:

- 11.1 Desarrollar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los/las prestadoras de servicios con la Universidad.
- 11.2 Desarrollar capacitaciones periódicas dirigidas a la comunidad universitaria sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- 11.3 Organizar una (1) capacitación anual especializada para las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques de género y derechos humanos.



CAPITULO IV

AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 12° OBJETIVOS

La protección de la víctima, durante todo el proceso, y la sanción a la persona responsable de cometer actos de hostigamiento sexual, previa investigación reservada, confidencial, independiente, oportuna y eficaz, constituye el objetivo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Art. 13° ÓRGANOS COMPETENTES

Conformada por una Secretaria de Instrucción y la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órganos de investigación, resolución y sanción en primera instancia, respectivamente; y, el Tribunal Disciplinario en segunda y última instancia, serán elegidos por Consejo Universitario.

13.1 SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de Precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

13.1.1 Conformación: Abogado de Defensoría Universitaria.

13.2 COMISIÓN DISCIPLINARIA

Es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual. Está conformada por representantes de la universidad y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. La universidad, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.

13.2.1 Conformación:

Está conformada por seis (06) representantes, con paridad de género:

- a. Defensor/a Universitario/a, designado o encargado (Presidente).
- b. Tres (03) representantes docentes.
- c. Dos (02) representantes de los estudiantes, varón y mujer, con matrícula vigente, y deben pertenecer al tercio superior y de conducta intachable.

13.2.2 Periodo de designación

Los miembros de la comisión disciplinaria son elegidos por el Consejo Universitario, por un periodo de dos (02) años, garantizando la paridad de género.

13.2.3 Quorum

La Comisión Disciplinaria al estar compuesta por seis (06) miembros titulares, su funcionamiento será por mayoría simple.

- a. En primera convocatoria, la Comisión Disciplinaria quedará válidamente instalada con la asistencia de por lo menos cuatro (4) de sus miembros.



- b. En segunda convocatoria, será suficiente la concurrencia de la mayoría absoluta de sus miembros y quedará válidamente instalada.
- c. Por decisión del Presidente, las sesiones podrán ser presenciales o virtuales

13.2.4 Acuerdos

- a. Los acuerdos del órgano resolutorio se adoptan por mayoría absoluta simple de los miembros presentes.
- b. Los miembros que expresen votación distinta a la mayoría deben hacer constar en Acta su posición y los motivos que la justifiquen.
- c. En caso de empate, el presidente tiene el voto dirimente.

13.2.5 Vacancia del cargo:

Son causales de vacancia, en los órganos resolutorio e impugnatorio:

- a. Vencimiento del plazo de su designación.
- b. Enfermedad física o mental que inhabilite el ejercicio del cargo.
- c. Cualquier otra causal (muerte, inhabilitación, sanción penal por delito doloso y otros que prevean las sanciones señaladas en el T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo).
- d. Por derecho de separación.
- e. Por destitución de alguno de los miembros integrantes de la comisión (docente, trabajador o estudiante), ante la causal de inasistencia de 03 citaciones consecutivas y/o 04 alternas en un periodo de 60 días; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a que diera lugar.

13.3 TRIBUNAL DISCIPLINARIO

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por Representantes de la Universidad y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. La Universidad, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos.

13.3.1 Conformación:

Los miembros del Tribunal Disciplinario son elegidos por el Consejo Universitario, por un periodo de dos (2) años y está conformada por seis (06) representantes, con paridad de género:

- a. Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos (presidente).
- b. Un (01) Decano de la Facultad que corresponde.
- c. Dos (02) representantes de los docentes con conducta intachable.
- d. Dos (02) representantes de los/las estudiantes, varón y mujer, con matrícula vigente y deben pertenecer al tercio superior y de conducta intachable.



13.3.2 Quorum

El Tribunal Disciplinario al estar compuesta por seis (6) miembros titulares, su funcionamiento será por mayoría simple.

- a. En primera convocatoria, el Tribunal Disciplinario quedará válidamente instalada con la asistencia de por lo menos cuatro (4) de sus miembros.
- b. En segunda convocatoria, será suficiente la concurrencia de la mayoría absoluta de sus miembros y quedará válidamente instalada.
- c. Por decisión del Presidente, las sesiones podrán ser presenciales o virtuales.

13.3.3 Acuerdos

- a. Los acuerdos del órgano de impugnación se adoptan por mayoría absoluta simple de los miembros presentes.
- b. Los miembros que expresen votación distinta a la mayoría deben hacer constar en Acta su posición y los motivos que la justifiquen.
- c. En caso de empate, el presidente tiene el voto dirimente.

13.3.4 Vacancia del cargo:

Son causales de vacancia, en los órganos resolutivo e impugnatorio:

- a. Vencimiento del plazo de su designación.
- b. Enfermedad física o mental que inhabilite el ejercicio del cargo.
- c. Cualquier otra causal (muerte, inhabilitación, sanción penal por delito doloso y otros que prevean las sanciones señaladas en el T.U.O de la Ley del Procedimiento Administrativo).
- d. Por derecho de separación.
- e. Por destitución de alguno de los miembros integrantes del Tribunal Disciplinario (docente, trabajador o estudiante), ante la causal de inasistencia de 03 citaciones consecutivas y/o 04 alternas en un periodo de 60 días; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a que diera lugar.

Art. 14° ABSTENCIÓN, IMPEDIMENTOS Y/O RECUSACIÓN DE AUTORIDADES COMPETENTES

14.1 De la abstención

Los miembros de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario como autoridades competentes en la materia que tienen facultad resolutive o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

- a. Si es cónyuge, conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de los involucrados.
- b. Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
- c. Si de manera personal, o su cónyuge, conviviente, y/o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate o de la decisión que le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.



- d. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su opinión, salvo la rectificación de errores.
- e. Si tiene amistad, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes en el procedimiento.
- f. Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de las partes o terceros interesados en el asunto.
- g. Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
- h. Si ostenta la calidad de denunciado en el procedimiento disciplinario en cuestión Si tiene o ha tenido vinculación académica con el/la investigado/a o con cualquiera de las partes en el proceso.
- i. En todos los casos, por decoro y garantía de imparcialidad, el/la integrante que considere que existe un conflicto de intereses de carácter objetivo solicitará su abstención mediante decisión debidamente acreditada.

14.2 Del impedimento

Si las autoridades competentes designadas en el Art. 13° del presente Reglamento, advirtiese algún o algunos de las causales, estará impedido de dirigir un proceso disciplinario, bajo responsabilidad.

Dado el caso presentará la abstención por impedimento ante el órgano que lo designo, la que resolverá si el impedimento procede o no, mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada, y en caso de proceder la abstención, se citará al suplente.

El plazo para presentar la abstención por impedimento será dentro del día hábil siguiente, a aquel en que comenzó a conocer el asunto; y se resolverá en un plazo máximo de dos (2) días calendarios desde su presentación.

14.3 De la recusación

Son causales de recusación de las autoridades competentes para el procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual los impedimentos previstos en el numeral 14.1 del presente Reglamento.

La recusación será solicitada ante el Presidente de la Comisión Disciplinaria o Presidente del Tribunal Disciplinario, quien elaborará un informe sobre la procedencia de la causal de recusación en un plazo máximo de 2 días hábiles.

En caso de proceder la recusación, la comisión o el tribunal resolverán por mayoría simple.

CAPITULO V

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Es una acción que permite neutralizar o minimizar los efectos de toda forma de violencia, intolerancia y discriminación de las personas agresoras hacia la/s víctima/s, con la finalidad de asegurar el cuidado y la salud integral de la presunta víctima, y evitar nuevos casos de hostigamiento.

Art. 15° ÓRGANO ENCARGADO



- 15.1 El órgano encargado es la Secretaria de Instrucción quien dictará la/s medida/s en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia.

15.2 En un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la víctima.

15.3 En caso, de no contar con estos servicios, deriva su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir.

Art. 16° LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PUEDEN SER:

16.1 Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.

16.2 Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.

16.3 Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

16.4 La emisión de una orden de impedimento de acercamiento, o proximidad a la víctima o a su entorno familiar a una distancia idónea para garantizar su seguridad e integridad; prohibir o entablar algún tipo de comunicación con la víctima vía epistolar telefónica, electrónica; asimismo, vía chat, redes sociales, red institucional, intranet u otras redes o formas de comunicación.

16.5 Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

16.6 Estas medidas también pueden dictarse a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

16.7 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

16.8 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

16.9 Estas medidas de protección son otorgadas de oficio o a pedido de parte, y se ejecutan de manera inmediata.

Art. 17° VARIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección se mantienen vigentes en tanto persistan las condiciones de riesgo de la víctima, con prescindencia de la resolución que pone fin a la investigación o al procedimiento final.

Cuando la Secretaria de Instrucción toma conocimiento del incumplimiento de estas medidas de protección impuestas, a solicitud de parte o se advierta la variación de la situación de riesgo de la víctima, en tales casos, puede sustituir, ampliar o dejar sin efecto, siendo estas las siguientes:

- a. Impedimento de acercamiento o proximidad del denunciado a la agraviada, en un radio no menor de 100 metros a la redonda, ni por intermedio de terceros.
- b. La suspensión del presunto hostigador de clases virtuales y/o presenciales; así como de trabajos conjuntos virtuales y/o presenciales con la presunta víctima.
- c. La suspensión del presunto hostigador de integrar a cargos como la representación estudiantil en órganos de gobierno, o cualquier nivel estamental, delegaturas de cursos, de año y de carrera.
- d. Suspensión del presunto hostigador de voluntariados.



- e. Suspensión del presunto hostigador de ayudantías de cátedra, jefes de práctica o figuras análogas.
- f. Suspensión del hostigador de cualquier posición de poder como coordinación de grupos, facilitación de talleres u otros semejantes.
- g. Tratamiento reeducativo o terapéutico para la persona agresora.
- h. Tratamiento psicológico para la recuperación emocional de la víctima.
- i. Otras medidas aplicables para la protección de la integridad y la vida de la víctima.

Art. 18° CRITERIOS PARA DICTAR MEDIDAS DE PROTECCION

La Secretaria de Instrucción dicta estas medidas de protección, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. La existencia de antecedentes en contra de la persona denunciada por actos de hostigamiento sexual, u otros que denoten su peligrosidad.
- b. La relación entre la víctima con la persona denunciada.
- c. La diferencia de edades y la relación de dependencia entre la víctima y la persona denunciada.
- d. La gravedad del hecho y la posibilidad de una nueva agresión.
- e. Otras que denoten peligrosidad de la persona denunciada.

CAPITULO VI

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Art. 19° INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

- 19.1 La denuncia por actos de hostigamiento sexual debe presentarse directamente en la Secretaria de Instrucción (Defensoría Universitaria), de forma electrónica/digital a través del "formato de denuncia digital" que la UNCP ha puesto a disposición en la Plataforma Digital de la UNCP donde encontrará el enlace de interés.
- 19.2 Esta denuncia, podrá ser presentada por la presunta víctima (docente, autoridad, funcionario o personal administrativo de la Universidad, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual, así como por sus estudiantes, egresados/as y graduados/as); por un tercero; o de oficio, por presuntos actos de hostigamiento sexual.
- 19.3 En caso se presente una denuncia verbal, ésta es transcrita en el formato oficial, y será suscrita por la/el denunciante; acto seguido, se tomará la declaración de la víctima para obtener información complementaria sobre el hecho denunciado, la misma que se llevará a cabo en un ambiente privado, cómodo y seguro.
- 19.4 En caso de que la Secretaria de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar la investigación de oficio, sin que medie solicitud o denuncia de la parte interesada.



- 19.5 En caso de que la Secretaria de Instrucción, recibiera la denuncia que afecten a menores de edad, presentada por un tercero, la Secretaria de Instrucción

contactará e informará de los hechos ocurridos a los padres del menor o a su apoderado o representante legal, de acuerdo a los registros que obran en los sistemas de la universidad, con el propósito de velar por el interés superior del menor.

19.6 Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confidencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente reglamento y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley N° 30364 y su reglamento. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante.

19.7 La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

19.8 CONTENIDO DE LA DENUNCIA

- a. Nombre completo de la presunta víctima, DNI, dirección domiciliaria real, teléfono, correo electrónico institucional.
- b. Nombre completo del denunciado o presunto hostigador y la información que permita su ubicación si la tuviera.
- c. En caso de ser un tercero, nombre completo, DNI, teléfono, dirección domiciliaria, correo electrónico.
- d. Relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia.
- e. Aporte de medios probatorios, de ser el caso (declaración de testigos, mensajes de texto vía correos electrónicos, fotografías, grabaciones, audios, o cualquier otro medio probatorio idóneo).
- f. Firma del denunciante Presentada la denuncia por la presunta víctima, la Secretaria de Instrucción procederá a informarle sobre los derechos que le asisten en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

La desvinculación del/de la presunto/a hostigador/a o de la presunta víctima, con la UNCP, antes o después del inicio de la investigación no exime a los órganos competentes de iniciar o continuar la investigación e imponer la posible sanción.

Art. 20° ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

20.1 Etapa de Instrucción:

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

20.1.1 Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada:

(i) El inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o,

(ii) el archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:

20.1.2 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;
 - d. Las sanciones que se pueden imponer;
 - e. La identificación del órgano competente para resolver;
 - f. La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación;
 - g. La base normativa que les atribuye tal competencia.
- 20.1.3 Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- 20.1.4 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 Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción, de corresponder.
- 20.1.5 Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fin de esclarecer los hechos imputados.
- 20.1.6 En este marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen, entre ellas:
- a. Los descargos de la persona investigada.
 - b. El Informe de Instrucción.
 - c. La imputación de cargos
 - d. La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual; y,
 - e. La Resolución del Tribunal Disciplinario

20.2 Etapa resolutive

Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La finalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutive. En ella se realizan las siguientes actuaciones:

- a. La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b. 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 la persona denunciante como la persona investigada 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. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización.



Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza. 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 para actos de Hostigamiento Sexual 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.

20.3 Etapa de Impugnación:

Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. 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 órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día.

El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.

20.4 En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas:

- (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción;
- (ii) El Informe Inicial e Informe Final de Instrucción;
- (iii) La imputación de cargos;
- (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y,
- (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutoria.

20.5 Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 13 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por periodo vacacional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesorios son determinados en el reglamento interno del Centro Universitario.

20.6 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante.

Art. 21° EJECUCION DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Las Resoluciones Administrativas emitidas por la Comisión Disciplinaria que no sean apeladas y queden consentidas, así como las Resoluciones Administrativas que emita el Tribunal Disciplinario en última instancia dan por agotada la vía administrativa para su ejecución respectiva, serán oficializadas mediante una resolución de Consejo Universitario, sin perjuicio de lo resuelto por los órganos resolutorios (La Comisión Disciplinaria y/o Tribunal Disciplinario).

20.1 Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.

20.2 Tratándose de estudiantes de pregrado y/o postgrado, es de aplicación el Artículo 29° del presente reglamento.

20.3 Las sanciones disciplinarias de destitución y/o inhabilitación serán registradas por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, funcionario responsable de su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a



partir del día siguiente en que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa, bajo responsabilidad.

Art. 22° EXTENSIÓN ADICIONAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Sin perjuicio de los plazos previstos en el presente Reglamento, excepcionalmente y conforme a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo de quince (15) días calendario en las fases de instrucción, resolutive y de impugnación, con la debida justificación.

El incumplimiento de estos plazos implica responsabilidad administrativa; pero no causa la caducidad del procedimiento.

Art. 23° PRESCRIPCIÓN

La potestad de la Universidad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los tres (3) años, contados a partir del día en que la infracción se hubiera cometido, o desde que hubiera cesado, en caso fuera una acción continuada.

Para el conteo del plazo de prescripción se deben considerar:

- a. En caso de las infracciones instantáneas, comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.
- b. En caso de infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.
- c. En caso de las infracciones continuadas desde el día en que la acción cesó en el caso de infracciones permanentes.

Art. 24° ACUMULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

En atención a las denuncias presentadas por las víctimas por actos de Hostigamiento Sexual, la autoridad responsable de la instrucción, por iniciativa propia o a instancia de los administrados, dispone mediante razón motivada la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión entre sí, a efecto de que la UNCP emita un solo pronunciamiento, evitando repetir actuaciones, como notificaciones o actuaciones de prueba, así como resoluciones contradictorias.

Art. 25° FALSA DENUNCIA

Si la denuncia de hostigamiento sexual fuese declarada infundada por resolución firme y se acreditase la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Art. 26° RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La denuncia por hostigamiento sexual en cualquiera de las modalidades que establece la Ley como sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable, tiene carácter reservado y confidencial.

Art. 27° DERECHO DE ACUDIR A OTRAS INSTANCIAS

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.

Art. 28° INDICIOS DE DELITO

Si durante o como consecuencia del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad deberá comunicar tales hechos al Ministerio Público, con

conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

Art. 29° SANCIONES

- 29.1 En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 de la Ley Universitaria N° 30220, que señala "Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal".
- 29.2 Si la parte denunciada es una autoridad o funcionario, será sancionada conforme a la Ley Universitaria, y el presente reglamento, siendo las sanciones para aplicar: amonestación escrita, suspensión, cese temporal o la destitución.
- 29.3 Si la parte denunciada es un/a estudiante, la sanción a aplicarse será de amonestación escrita, suspensión y separación definitiva.
- 29.4 Si la parte denunciada es un/a trabajador/a en la modalidad de locación de servicios, se pondrá fin al contrato por causal imputable, previa investigación y determinación de responsabilidad. En ese contexto, ninguna dependencia de esta Universidad volverá a contratar los servicios de dicha persona hasta que transcurra un período de cinco (05) años.
- 29.5 Si la parte denunciada es un/a exalumna/o, docente en periodos en que no están contratadas/os, egresado/a, graduado/a, se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos pertinentes, siempre y cuando que el hecho haya ocurrido estando vinculada/o a esta Universidad, en razón académica, laboral y/o elección.
La aplicación de la sanción será determinada por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y el Tribunal Disciplinario de acuerdo con el presente reglamento y a la gravedad del caso.

Art. 30° REGLAS GENERALES SOBRE EJECUCIÓN DE SANCIONES

- 30.1 En el caso de infracciones cometidas por estudiantes (pregrado y/o posgrado), cuando la aplicación de la medida de suspensión pudiere tornarse inejecutable en razón de que el estudiante se encuentre próximo a culminar su plan de estudios o hubiera concluido, el órgano competente podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:
- 30.1.1 Impedimento de realizar trámites académicos durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución;
- 30.1.2 Impedimento de obtener grados académicos, títulos profesionales, entre otros, durante un tiempo equivalente al de la sanción pendiente de ejecución.
- 30.1.3 Cualquier otra medida que garantice la eficacia de la sanción impuesta dentro del marco previsto en la Ley.

Art. 31° CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN

- 31.1 Las sanciones por actos de hostigamiento sexual deben aplicarse en función de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para los estudiantes, personal docente y no docente, según la normativa vigente y la gravedad del caso. En ese sentido, se tendrá en cuenta los siguientes criterios:



- a. Perjuicio ocasionado a la víctima.
- b. Comportamiento luego de la comisión de la falta imputada y durante el procedimiento.

- c. Circunstancias anteriores, concomitantes y posteriores en que se configuró el hostigamiento sexual.
 - d. Antecedentes de la persona investigada por temas vinculados a conductas de hostigamiento sexual.
 - e. Si la infracción ha sido cometida en compañía de otras personas.
 - f. Si hay reincidencia en la conducta que configuró el hostigamiento sexual, con y/o otras víctimas.
 - g. Tipo de relación entre las partes, disparidad de edad, roles, funciones u otras circunstancias que influyan en la condición de vulnerabilidad de la víctima de hostigamiento sexual.
 - h. Aprovechamiento de condición de superioridad o de circunstancias especiales propias de su posición para la realización de la falta.
 - i. El incumplimiento de medidas de protección, generará la variación de la misma.
 - j. Quiebre del deber de confidencialidad.
 - k. La confesión e información oportuna, sincera y veraz de la conducta de hostigamiento sexual, siempre que se realice antes de la interposición de la denuncia ante la Secretaria de Instrucción.
 - l. La colaboración conducente para identificar a otros responsables de la misma falta. La aplicación solo tendrá efectos para la graduación de la falta, más no será un eximente de responsabilidad.
- 31.2 La decisión debe responder a criterios de racionalidad y razonabilidad, por tanto, no ser arbitraria, lo que supone que:
- a. Debe contar con una debida motivación y congruencia entre los hechos y la aplicación de la sanción.
 - b. Debe justificarse que la sanción adoptada es la más adecuada en atención a los bienes vulnerados y la de menor afectación posible a los derechos de las personas implicadas dentro de las circunstancias.

Art. 32° INHABILITACIONES

Complementariamente a la sanción disciplinaria por actos de hostigamiento sexual, cometidos por estudiantes, docentes contratados, graduados, egresados o exalumnos, se pueden emitir las siguientes medidas de inhabilitación para garantizar el bienestar de la víctima en el marco de las actividades universitarias:

- a. No permitir la representación estudiantil de cualquier tipo.
- b. No permitir el acceso a voluntariados de cualquier tipo.
- c. No permitir el intercambio académico de cualquier tipo.
- d. No permitir la ayudantía de cátedra, jefatura de prácticas o figuras análogas.
- e. No permitir el acceso a beca vivienda universitaria o figuras análogas.
- f. No permitir a la persona sancionada ejercer cualquier posición de poder como facilitación de talleres, coordinación de grupos o semejantes.
- g. Prohibir su participación como responsable o invitado a dar charlas.



- h. Prohibir su participación en actividades académicas o extracurriculares en el ámbito de la Universidad en las que participe la/s persona/s denunciante/s.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES APLICABLES A EXALUMNAS/OS, DOCENTES EN PERIODOS EN QUE NO ESTÁN CONTRATADAS/OS Y EGRESADAS/OS

Art. 33° CONTINUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO YA INICIADO

- 33.1. La renuncia, cese o término de la relación contractual del denunciado no exime de iniciar o continuar con el procedimiento disciplinario. En el caso de que el denunciado tenga la condición de estudiante y deja de pertenecer a la Universidad por no matricularse, por retiro de ciclo, por abandono u otra razón, se continúa con el procedimiento. La notificación de los denunciados se efectuará a través de los correos personales y/o institucionales registrados en la universidad, y o cualquier otro medio digital.
- 33.2 Si se impusiera sanción al denunciado, esta se hará efectiva una vez se le haya notificado oficialmente.

Art. 34° MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVIAS A PROCESO DISCIPLINARIO

Las medidas de protección seguirán vigentes hasta que se emita la resolución final del procedimiento administrativo.

CAPÍTULO VIII OTRAS CONSIDERACIONES

Art. 35° Derecho de Información. En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo.

Art. 36° De las Recomendaciones. Los órganos que investigan y sancionan los actos de Hostigamiento Sexual, deberán emitir recomendaciones a las Autoridades Administrativas competentes para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, recomendaciones que deberán ser atendidas, bajo responsabilidad, por las referidas Autoridades.

Art. 37° De el Desistimiento. El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima de Hostigamiento Sexual deberá ser mediante escrito debidamente motivado, firmado y estampando su impresión digital al lado derecho de su firma, con la finalidad de dejar constancia de su decisión.

Art. 38° Reporte semestral a la SUNEDU. La UNCP, a través de Defensoría Universitaria deberá reportar semestralmente a la SUNEDU:

- 38.1 La relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.
- 38.2 De igual forma, debe reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de la evaluación y diagnóstico a los que alude el Art. 10° del Reglamento de la Ley N° 27942 (D.S. N° 014-2019-MIMP).

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Universidad, no exime a esta de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes.



SEGUNDA.- Es responsabilidad y obligación de todo el personal, así como estudiantes de la Universidad revisar sus correos electrónicos institucionales y/o correo electrónico personal. Todas las comunicaciones oficiales de la Universidad se harán por estos medios.

TERCERA.- En los procedimientos de investigación preliminar y disciplinarios las notificaciones se entienden como válidas al momento que son entregadas a las cuentas antes mencionadas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- INMEDIATEZ DE LA INFORMACIÓN

Todas las facultades y dependencias de la Universidad Nacional del Centro del Peru, están obligadas a remitir dentro del plazo requerido por la Secretaria de Instrucción, Comisión Disciplinaria y Tribunal Disciplinario, bajo responsabilidad funcional.

SEGUNDA.- DIFUSIÓN DE LA NORMA

La Alta Dirección supervisará que la Defensoría Universitaria y los Decanos de cada Facultad cumplan con la obligación de difundir conforme lo dispuesto en el inciso a) del numeral 47.1 del Art. 47° del Reglamento de la Ley N° 27942, así como del presente Reglamento, a toda la Comunidad Universitaria, a través de la página web de la Universidad, correos electrónicos, boletines informativos, y/o por cualquier medio de comunicación que se estime conveniente.

TERCERA.- NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIA

Lo no previsto en el presente Reglamento y los conflictos de interpretación que pudieran generarse sobre su contenido serán resueltos y definidos, de acuerdo con las regulaciones vigentes sobre la materia.

En todo lo no regulado en la presente norma se aplica lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, los lineamientos del Ministerio de Educación cualquier otra disposición especializada sobre hostigamiento sexual de alcance nacional, y las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

CUARTA.- VIGENCIA DEL PRESENTE REGLAMENTO

El presente Reglamento entra en vigencia una vez aprobado por el Consejo Universitario y formalizado mediante Resolución, a partir del día siguiente de su publicación, quedando sin efecto todas las Resoluciones anteriores sobre la materia y se opongan al presente reglamento.

QUINTA.- PROCESOS EN TRAMITE

Los procesos que se encuentren en trámite continuarán rigiéndose bajo las normas con que se iniciaron hasta su conclusión.

ANEXOS

- **Anexo 1-A** Formato oficial de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual.
- **Anexo 1-B** Acta de Derechos.



ANEXO 1-A

FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

..... de..... de 20...

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular: Queja
Denuncia por hostigamiento sexual laboral (*)

(*) Narrar los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuven a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual, así como solicitando las medidas de protección conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular	Correo electrónico:
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

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

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

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

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
Teléfono	Fijo:	Celular	Correo electrónico:

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



--

V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1.
2.
3.
4.

VI. Medidas de protección para la víctima

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

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

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

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

Sin otro particular

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

1

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



ANEXO 1 - B

Modelo de "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 la persona de identificado/a con DNI N° , domiciliado/a en , quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte del/la señor/a.....

Al respecto, en el marco del procedimiento de Investigación y sanción del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N O 014-2019-MIMP, y modificatorias, procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

- 1 Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a.
 - 2 Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.
 - 3 Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
 - 4 Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella.
 - 5 Gozar de las medidas de protección hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento 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 hostigamiento sexual.
 - 7 Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima
- Así mismo 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 ara Actos de Hostigamiento
 - 5 La Resolución del Tribunal Disciplinario
 - 6 Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutive.
- Asimismo, ponemos 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 y huella en presencia del/la Secretario/a de Instrucción.

EACA/bclm.



Aprobado con Resolución N° 5076-CU-2026 del 12.01.2026