



**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E  
INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE A LOS  
ESTUDIANTES Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA  
DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE**

Aprobado por: Resolución 065-CS-ULASALLE-2022 de fecha 07 de julio de 2022	Versión: 03.1 Fecha de entrada en vigencia: 08/07/2022 Páginas: 14
----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS  
CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL APLICABLE A LOS ESTUDIANTES  
Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. - BASE LEGAL**

El presente reglamento tiene como base legal:

- a) La Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- c) Ley N° 29430 – Ley que modifica la Ley N° 27942.
- d) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- e) Ley N° 30220 - Ley Universitaria.
- f) Ley General de Educación N° 28044.
- g) Estatuto de la Universidad la Salle.
- h) Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.

**Artículo 2. - FINALIDAD**

El presente Reglamento tiene por finalidad, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual bajo cualquier modalidad que se presente en la Universidad la Salle, en adelante ULASALLE, con la finalidad de generar un ambiente óptimo para el desarrollo adecuado de todos los agentes componentes de la comunidad universitaria; así como también, establecer un procedimiento para la investigación y sanción de las conductas calificadas como hostigamiento sexual.

**Artículo 3. - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente reglamento es de aplicación a:

- a) Estudiantes de pregrado, posgrado y de los programas de formación continua.

Si algún estudiante de los comprendidos en el literal anterior estuviera involucrado o tuviera parte en la denuncia en calidad de denunciante, denunciado, hostigado u hostigador, el presente reglamento es de aplicación obligatoria también para:

- b) Autoridades de la universidad: Rector, vicerrectores, consejeros, decanos, directores, coordinadores, miembros de órganos colegiados.
- c) Todo docente de la ULASALLE del nivel de pregrado o posgrado que tenga la calidad de ordinario, contratado, independientemente de su régimen de dedicación, del rol desempeñado y de que ejerzan sus labores bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.

- d) Jefes de práctica, ayudantes de cátedra y demás formas análogas de colaboración a la labor docente
- e) Personal administrativo y personal no docente de la universidad.

Es sancionable el hostigamiento sexual que ocurre dentro o fuera de las instalaciones de la ULASALLE. En este último caso será sancionable sólo si ambas partes (quejoso/quejado, denunciante/denunciado), forman parte de la comunidad universitaria y se encuentran dentro del alcance de la presente norma, salvo excepciones establecidas en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.

#### **Artículo 4. - DEFINICIONES**

- 4.1. Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.
- 4.2. Hostigamiento sexual ambiental: Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- 4.3. Queja o denuncia: Consiste en el acto mediante el cual la persona presuntamente afectada por actos de hostigamiento sexual pone en conocimiento de la Secretaría de Instrucción, hechos que configurarían actos de este tipo.
- 4.4. Quejoso o denunciante: La persona quien interpone la queja por ser presunta víctima de actos de hostigamiento sexual o tener conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual.
- 4.5. Quejado o denunciado: Cualquier persona, miembro de la comunidad universitaria, contra quien se interpone la queja o denuncia
- 4.6. Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 4.7. Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 4.8. Revictimización: o también denominada victimización secundaria, se entiende como el ataque moral que es generado por la incomprensión del sistema hacia la víctima.

#### **Artículo 5. - COMPORTAMIENTOS QUE CONFIGURAN HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual es una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual o sexista, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona, 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, y que afectan la dignidad de la persona, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

Asimismo, el hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, 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 ofensivos 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) Envío de correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de voz, imágenes, comentarios, chistes, fotografías o similares, con insinuaciones sexuales o contenido sexual, valiéndose de medios de comunicación virtual o digital
- g) Llamadas o mensajes anónimos con insinuaciones sexuales o contenido sexual.
- h) Otras conductas contenidas en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942.

#### **Artículo 6. - PRINCIPIOS**

La intervención en casos de hostigamiento sexual se rige por los siguientes principios:

- a) Dignidad y defensa de la persona: Las autoridades de la ULASALLE y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual actúan teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) Igualdad y no discriminación por razones de género: Las autoridades de la ULASALLE, y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- c) Respeto de la integridad personal: Las autoridades de la ULASALLE, y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto a la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- d) Confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942 y su respectivo reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar

- o difundir información, salvo las excepciones establecidas en leyes sobre la materia
- e) Debido procedimiento: Los participantes en los procedimientos iniciados 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 del contenido esencial.
  - f) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
  - g) 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.
  - h) Principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942 y su respectivo reglamento de forma más favorable a la admisión a tramitación de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los quejosos o denunciantes y quejados o denunciados, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
  - i) 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.
  - j) 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
  - k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
  - l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco

de la Constitución Política del Perú y de los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

## **CAPÍTULO II**

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 7. - MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

La universidad a través de la Secretaría de Instrucción, conjuntamente con la Comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual, la Defensoría universitaria; el Departamento de bienestar universitario u otro ente competente acorde a sus funciones, deberán realizar las siguientes acciones de prevención:

- a) Poner a disposición de la comunidad universitaria, información sobre la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento; así como otras normas o directivas internas, los formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos.
- b) Campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria sobre la necesidad de contar con espacios libres de hostigamiento sexual o charlas de capacitación y concientización sobre el tema
- c) Una (01) capacitación semestral a la comunidad universitaria en materia de hostigamiento con el objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- d) Realización de evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, a través de cuestionarios o cualquier otra herramienta que incluyan preguntas o mecanismos destinados a levantar información para identificar acciones de mejora en la prevención del hostigamiento sexual, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados o entrevistados.
- e) Poner en marcha mecanismos que permitan identificar factores de riesgo en el área o espacio en el que se hayan desarrollado hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.
- f) La difusión del presente reglamento.

#### **Artículo 8. - DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

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

- a) La página web de la Universidad
- b) Los medios informativos utilizados para dirigirse a los miembros integrantes de la comunidad universitaria

## **CAPÍTULO III**

### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 9. - OBJETO**

El procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual tiene como fin normar el procedimiento al que se debe sujetar la tramitación de las denuncias por hostigamiento sexual que afecten a algún miembro de la comunidad universitaria. El procedimiento disciplinario debe llevarse a cabo con pleno respeto a los principios de actuación establecidos en el presente reglamento.

## **CAPÍTULO IV**

### **DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y EL ÓRGANO SANCIONADOR**

#### **Artículo 10. - LA SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN**

La Secretaría de Instrucción, en adelante la SECRETARÍA es el órgano de carácter técnico especializado a cargo de la investigación preliminar.

#### **Artículo 11. - MIEMBROS DE LA SECRETARÍA**

La Secretaría de Instrucción está integrada por dos (02) representantes de la Universidad: un (01) titular y un (01) suplente; los cuales serán nombrados por el Consejo Superior. Los integrantes deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

La SECRETARÍA ejercerá sus funciones con imparcialidad y no dependerá de un órgano de gobierno alguno. El periodo de su mandato no debe ser menor de un (01) año.

#### **Artículo 12. - FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN**

Son funciones de la secretaria de Instrucción:

- a) Recibir las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, o iniciar investigación de oficio cuando tenga conocimiento, por cualquier medio, de hechos de hostigamiento sexual.
- b) Poner en conocimiento de los padres, madres, tutores o responsables del presunto hostigado los hechos ocurridos, cuando se trata de menores de edad.
- c) Brindar información al presunto hostigado sobre el procedimiento y los servicios del Estado a los que puede acudir para asistencia legal, psicológica y otros.
- d) Otorgar a la presunta víctima, medidas de protección establecidas en el presente Reglamento.
- e) Realizar todos los actos destinados al esclarecimiento de la queja o denuncia y permanecer vigilante en el desarrollo del procedimiento.

- f) Formular recomendaciones al Rector o a autoridades de la ULASALLE que tengan competencia en la materia, a efecto de evitar nuevos actos de hostigamiento sexual.

### **Artículo 13. - COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en adelante COMISIÓN, es el órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.

### **Artículo 14. - MIEMBROS DE LA COMISIÓN**

La comisión está integrada por cinco (05) miembros:

- a) Tres (03) representantes de la Universidad: dos (02) titulares y uno (01) suplente; serán nombrado por el Consejo Superior. Quien tenga mayor jerarquía presidirá la Comisión y tendrá voto dirimente. Los integrantes deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.
- b) Dos (02) representantes de los alumnos, un (01) titular y un (01) suplente; que serán elegidos por el Consejo Superior.

La COMISIÓN ejercerá sus funciones con imparcialidad y no dependerá de órgano de gobierno alguno. El periodo de su mandato no debe ser menor de un (01) año. Los acuerdos de la COMISIÓN se adoptan por mayoría simple, el voto dirimente corresponde al representante del COMISIÓN que tenga mayor jerarquía en el centro universitario.

### **Artículo 15. - TRIBUNAL DISCIPLINARIO**

El Tribunal Disciplinario, en adelante el TRIBUNAL, es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

### **Artículo 16. - MIEMBROS DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO**

El Tribunal está integrada por cinco (5) miembros:

- a) Tres (03) representantes de la Universidad: dos (02) titulares y uno (01) suplente quienes serán nombrados por el Consejo Superior. Quien tenga mayor jerarquía presidirá el Tribunal y tendrá voto dirimente. Así mismo, los integrantes deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.
- b) Dos (02) representantes de los alumnos, un (01) titular y un (01) suplente; que serán elegidos por el Consejo Superior.

El TRIBUNAL ejercerá sus funciones con imparcialidad y no dependerá de órgano de gobierno alguno. El periodo de su mandato no debe ser menor de un (01) año. Los acuerdos del TRIBUNAL se adoptan por mayoría simple, el voto dirimente corresponde al representante del TRIBUNAL que tenga mayor jerarquía en el centro universitario.

### **Artículo 17. - MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS**

Sin interrupción del procedimiento disciplinario administrativo, toda denuncia en la que se identifique a un menor de edad como presunta víctima o denunciado por hostigamiento sexual, será puesto de inmediato en conocimiento del Ministerio Público con apoyo de la Universidad. El padre, la madre o el tutor deberá participar activamente en todo procedimiento con apoyo de la Universidad.

## **CAPÍTULO V**

### **FASE DE INVESTIGACIÓN**

### **Artículo 18. - DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Las denuncias podrán ser presentadas por la parte denunciante, un tercero o de oficio de manera verbal o escrita, presencial o electrónica a través del correo [hostigamientosexual@ulasalle.edu.pe](mailto:hostigamientosexual@ulasalle.edu.pe) a la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador/a. En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del denunciante. La Secretaría en el plazo de tres (03) días calendario, deberá disponer acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante

En el caso que la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que podrían constituirse como hostigamiento sexual a través de cualquier medio de comunicación u otras fuentes de información, estará obligada a iniciar la investigación de oficio.

Cuando el órgano que recibe la denuncia es distinto al órgano encargado de la investigación, deberá de poner en conocimiento de la Secretaria de Instrucción la denuncia presentada, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia, deberá contener, de ser posible, la siguiente información:

- a) Identificación de la persona denunciada: nombre, descripción física,
- b) Breve descripción de los hechos, con indicación del lugar y fecha de la ocurrencia.
- c) Cualquier información o medio probatorio que el denunciante considere relevante para el esclarecimiento de los hechos.

La ausencia de la información señalada, no impide el trámite de la denuncia.

En el momento de interposición de la queja o denuncia, se deberá dar lectura a los derechos que asisten a la denunciante, velando por la integridad de los principios de no re-victimización y el de confidencialidad.

### **Artículo 19. - TRASLADO DE LA DENUNCIA O QUEJA Y PRESENTACIÓN DE DESCARGOS**

Recibida la denuncia o queja, en un plazo no mayor a dos (02) días calendario, la Secretaría de Instrucción, correrá traslado al denunciado, para que en el plazo de cuatro (04) días calendario el denunciado presente sus respectivos descargos. La Secretaría de Instrucción con o sin los descargos del denunciado, evaluará los hechos para determinar

el inicio o archivo de la denuncia, basándose en los resultados de la investigación preliminar.

El traslado de la denuncia debe contener:

- a) Descripción de los hechos.
- b) El plazo para presentar sus descargos.

El descargo hecho por el denunciado debe hacerse por escrito y además, contendrá:

- a) Exposición de los hechos
- b) Medios probatorios pertinentes

#### **Artículo 20. - MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles de recibida la denuncia, la Secretaría de Instrucción podrá dictar las siguientes medidas de protección:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Cuando la denuncia se formule contra un docente, será separado preventivamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

La Secretaría de Instrucción también podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

La Secretaría de Instrucción debe comunicar, en un plazo no mayor a 24 horas, a la instancia correspondiente, a efecto de que dé cumplimiento a las medidas de protección dispuestas.

## **CAPITULO VI**

### **FASE DE INSTRUCCIÓN**

#### **Artículo 21. - INFORME INICIAL DE LA SECRETARÍA INSTRUCTORA**

El informe contendrá un pronunciamiento y dispondrá de forma motivada: el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada o el archivo de la denuncia a los 07 días de recibida.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe señalar la imputación de cargos a la persona investigada, y contener:

- a) Los hechos que se le imputan;
- b) El tipo de falta que configuran los hechos imputados;
- c) Las sanciones que pueden ser impuestas;
- d) La identificación del órgano competente para resolver;
- e) La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y,
- f) La base normativa que les atribuye tal competencia.

La secretaría de Instrucción en un plazo de cinco (05) días calendario, notificará el informe mediante el cual se dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios.

#### **Artículo 22. - DE LA PRUEBA**

Para acreditar o desvirtuar los hechos del supuesto hostigamiento sexual, la Secretaría Instructora tendrá como base la libre aportación o valoración de pruebas y podrá disponer de oficio en cualquier momento, la práctica de pruebas que estime pertinentes para la resolución del asunto.

#### **Artículo 23. - INFORME FINAL A LA COMISIÓN**

En un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario con o sin los descargos, la Secretaría de Instrucción remitirá a la COMISIÓN DISCIPLINARIA, un informe en el cual debe contener los resultados de la investigación realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción.

#### **Artículo 24. - REMISIÓN DEL EXPEDIENTE**

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Universidad pondrá en conocimiento, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

## **CAPITULO VII**

### **ETAPA RESOLUTIVA**

#### **Artículo 25. - RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

La COMISIÓN para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (03) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.

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.

En un plazo no mayor a cinco (05) 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.

#### **Artículo 26. - SANCIONES**

Todo acto de hostigamiento sexual, dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, será sancionado. La sanción será aplicada teniendo en cuenta la gravedad de la falta, las circunstancias cuando sucedieron los hechos y los antecedentes del denunciado; en consecuencia:

- a) Cuando el hostigador es docente de ULASALLE:
  - i. Una suspensión temporal de labores sin goce de remuneraciones hasta por 30 días; o la separación temporal o definitiva de la Institución.
- b) Cuando el hostigador es estudiante de la ULASALLE,
  - i. Suspensión temporal hasta por un periodo de 01 año
  - ii. Separación definitiva de la institución.
- c) C. Cuando el hostigador es personal administrativo de la ULASALLE:
  - i. Suspensión sin goce de remuneración hasta por un periodo de un (01) año
  - ii. Cancelación del contrato por servicios o despido.
- d) Cuando el hostigador, bajo cualquier modalidad, sea parte de la comunidad universitaria de la ULASALLE:
  - i. Aquellas que el órgano sancionador considere, en concordancia con las normas y reglamentos aplicables al caso.
  - ii. La separación definitiva de la institución

#### **Artículo 27. - PRESCRIPCIÓN**

La potestad de la autoridad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe a los cuatro (04) años, contados desde la realización de la falta. En caso de faltas continuadas, la prescripción se cuenta desde el cese de la falta continuada.

#### **Artículo 28. - ENTREGA DE INFORMACIÓN**

Culminado el proceso, a solicitud debidamente justificada de otras universidades o instituciones, se procederá con la entrega de la resolución final del caso o del informe correspondiente, protegiendo la identidad de las víctimas.

### **CAPITULO VIII**

#### **ETAPA DE IMPUGNACIÓN**

#### **Artículo 29. - DE LA IMPUGNACIÓN**

Contra lo resuelto por la Comisión, tanto la persona sancionada o la persona denunciante, tienen un plazo máximo de cinco (05) días calendario para ejercitar su derecho a interponer Recurso de Apelación. 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 tres (03) días calendario.

## **CAPÍTULO IX**

### **LA FALSA DENUNCIA**

#### **Artículo 30. - DEFINICIÓN**

Se consideran denuncias falsas, aquellas formuladas de mala fe con la intención de perjudicar al denunciado, sobre la base de datos cuya falsedad se ha logrado demostrar y es de conocimiento del denunciante.

#### **Artículo 31. - PROCEDIMIENTO**

El informe que revele la falsedad de una denuncia será remitido por la Secretaría, de oficio, al Tribunal de Honor a efecto de que inicie el procedimiento sancionatorio correspondiente. Ello no excluye las acciones que pueda interponer el denunciado perjudicado por una denuncia falsa, ante el Tribunal de Honor o ante las instancias correspondientes a efecto de hacer valer sus derechos.

## **CAPÍTULO X**

### **LIBRO DE REGISTROS DE PROCEDIMIENTOS**

#### **Artículo 32. - LIBRO DE REGISTRO DE PROCEDIMIENTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Todo procedimiento se registrará en un Libro de Registros de Procedimientos de Hostigamiento Sexual, el cual será llevado por la SECRETARÍA y deberá contener la siguiente información:

- a) Identificación de las partes y Órganos intervinientes
- b) Breve resumen de los hechos denunciados.
- c) Medidas de protección adoptadas.
- d) Forma en la que se resolvió el procedimiento.
- e) Inconvenientes que se presentaron a lo largo del procedimiento.

## **CAPÍTULO XI**

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Primera.** - El Reglamento disciplinario de los estudiantes de la Universidad La Salle, el Reglamento docente y el Reglamento disciplinario docente de la Universidad La Salle se aplicarán de manera supletoria.

**Segunda.** - La Secretaría de Instrucción, tiene la facultad de iniciar investigaciones de oficio sobre probables situaciones de hostigamiento sexual en la ULASALLE. Durante

este tipo de investigaciones, la SECRETARÍA podrá requerir información a las distintas unidades y citar a los miembros de la comunidad universitaria. De existir indicios de hostigamiento sexual y uno o más denunciantes, la SECRETARÍA dará inicio al procedimiento disciplinario descrito en el presente reglamento.

**Tercera.** El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, la Secretaría de Instrucción deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

**Cuarta.** – Cuando el presunto hostigador pertenezca a uno de los Órganos competentes para investigar o resolver las denuncias por hostigamiento sexual, deberá inhibirse de conocer el caso. En caso que el denunciado sea el Decano, la Secretaria de Instrucción informará este hecho al Vicerrectorado Académico para que nombren a un suplente.

**Quinta.** - Cuando el presunto hostigador labore en una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima sea parte de la comunidad universitaria, la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria, quien en el plazo de un (01) día, debe trasladar la denuncia al presunto hostigador, siendo que el procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización de servicios.

**Sexta.** – En lo referido al procedimiento, para todo lo no contemplado en el presente Reglamento será de aplicación el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

**Séptima.** - En el caso de surgir alguna situación no contemplada en el presente reglamento ésta será resuelta por el Consejo Universitario.