

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA
VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO**

RECTORÍA

Santiago, 22 de agosto de 2022.

DECRETO

VISTOS:

- La necesidad de actualizar la normativa del Instituto para abordar de mejor manera la prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, conductas que atentan gravemente contra la convivencia y los derechos de quienes integran nuestra comunidad, y en forma simultánea dar cumplimiento a la Ley N° 21.369 que “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior”.
- El proceso de diagnóstico desarrollado con participación de toda la comunidad AIEP, incluyendo estudiantes, docentes, colaboradores y directivos, con el objeto de hacer un levantamiento de los distintos factores que se deben considerar y recogiendo los ejes de nuestra cultura interna para actualizar y mejorar la normativa referida a las conductas antes señaladas.
- La aprobación por parte de la Junta Directiva de la Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, que contiene el Modelo de Prevención y el Modelo de Investigación y Sanción de dichas conductas.
- La necesidad de elaborar e implementar un procedimiento con los procesos de investigación y sanción de denuncias por acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, como parte del Modelo de Investigación y Sanción de la Política Integral, que contenga una definición de las conductas sancionadas, el ámbito de aplicación, los requisitos de la denuncia y vías para realizarla, los órganos que intervienen en el proceso, los derechos y obligaciones de los intervinientes, las medidas y sanciones que pueden aplicarse y otros aspectos que aseguren el debido proceso.
- La propuesta presentada a la Junta Directiva, la cual fue aprobada en su sesión de fecha 17 de agosto del presente año.

TENIENDO PRESENTE: Las facultades conferidas por la reglamentación vigente a la Rectora.

DECRETO:

PRIMERO: Apruébese el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, como parte del Modelo de Investigación y Sanción de la Política Integral relacionado con dichas conductas, y que establece el procedimiento, las conductas sancionadas, el ámbito de aplicación, los requisitos de la denuncia y vías para realizarla, los órganos que intervienen en el proceso, los derechos y obligaciones de los intervinientes, las medidas y sanciones que pueden aplicarse y otros aspectos que aseguren el debido proceso.

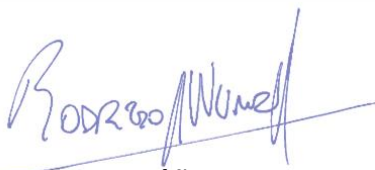
SEGUNDO: La conducción de los procesos de investigación y sanción de denuncias por acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de acuerdo a este Protocolo estarán a cargo de la Unidad de Investigación y Sanción, dependiente de la Secretaría General.

TERCERO: El texto del Protocolo aprobado se incluye como anexo al presente decreto y se entiende formar parte de este.

CUARTO: El Protocolo reemplaza las Normas para Casos de Acoso Sexual contenidas en el Decreto de Rectoría N° 11/2017 de 27 de septiembre de 2017.

Comuníquese a toda la comunidad AIEP y publíquese en su sitio web institucional.

Regístrese y archívese.



RODRIGO NÚÑEZ ARENAS
SECRETARIO GENERAL



MARÍA LORETO FERRARI BODELÓN
RECTORA

MLFB/RNA

Distr.: Rectoría
Vicerrectorías
Direcciones Nacionales
Direcciones de Sede
Archivo

PROTOCOLO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DEL INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

De conformidad con las disposiciones de la ley N° 21.369, de 15 de septiembre de 2021, el presente reglamento establece el protocolo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género vigentes en el Instituto Profesional AIEP, en adelante “AIEP” o la “Institución”.

ARTÍCULO 1°: DEFINICIONES

Acoso sexual: constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Violencia de género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación, o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Denunciante: persona que realiza una denuncia, puede ser la persona afectada o un tercero.

Denunciado: persona identificada como presunta autora de los hechos denunciados enumerados en este protocolo.

Persona afectada: persona que sufre las consecuencias de las acciones enumeradas en este protocolo por parte de un tercero. No necesariamente es la parte denunciante.

Fiscal designado: persona designada para realizar el procedimiento de investigación y presentación de la sanción sugerida ante la entidad disciplinaria de AIEP. Tiene que ser una persona capacitada en perspectiva de género y violencia sexual.

ARTÍCULO 2°: EJEMPLOS DE PRÁCTICAS DE ACOSO SEXUAL

Las siguientes conductas son ejemplos de actos que constituyen acoso sexual:

- a. El acoso sexual verbal, lo que incluye conductas impropias verbales, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual o de las que se desprende una sexualización de la temática.
- b. El acoso sexual actitudinal, que incluye actitudes tales como gestos, miradas lascivas, silbidos o gemidos.
- c. El acoso sexual con contacto físico, lo que incluye tocaciones, ya sea de piernas, pelo, hombros, cintura, pecho, solo por dar algunos ejemplos, o roces de carácter sexual.
- d. El acoso sexual por vía comunicacional, que incluye comunicación a través de las redes sociales, tales como el envío de imágenes, textos, audios, videos de contenido sexual o de los que se desprenda un contenido sexual.

ARTÍCULO 3°: GRADUACIÓN EN EL ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual leve: conductas impropias verbales, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Acoso sexual moderado: acoso no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos.
- Acoso sexual grave: acoso consistente en presiones tanto físicas como psicológicas.

ARTÍCULO 4°: EJEMPLO DE PRÁCTICAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las siguientes conductas son ejemplos de actos que constituyen violencia de género:

- a. Deliberadamente y en forma maliciosa ignorar el nombre social de una persona.
- b. Deliberadamente y en forma maliciosa ignorar el género de una persona, por ejemplo, refiriéndose a ella con un pronombre distinto al cual se siente identificada.
- c. Comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos, por ejemplo, a través de chistes o comentarios relativos a sus cuerpos.
- d. Agresiones físicas en razón del sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona.
- e. Referirse en forma peyorativa a la comunidad LGTBQ+.

ARTÍCULO 5°: EJEMPLO DE PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Las siguientes conductas son ejemplos de actos que constituyen discriminación de género:

- a. Regla que directa o indirectamente excluya a personas de la comunidad LGTBQ+ de participar en ciertas actividades, careciendo de justificación razonable.
- b. Regla que directa o indirectamente excluya a las mujeres u hombres de participar en ciertas actividades, careciendo de justificación razonable.

ARTÍCULO 6°: ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL DEL PROTOCOLO

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que sean realizadas o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a. Quienes cursan programas conducentes a título y no conducentes a título. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género es un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título

profesional o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos en AIEP, independiente de su nominación.

- b. Quienes desarrollan funciones de docencia, administración o investigación, sea que la desarrollen en virtud de una contratación dependiente o independiente. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género que se desempeña como parte del equipo académico o de gestión de la Institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a la Institución a través de nombramientos, contratos de trabajo como colaborador o a honorarios, y otro mecanismo de naturaleza similar. Se hace presente que, en el marco de este protocolo, la denominación “colaborador” corresponde a trabajadores con contrato dependiente, regidos por el Código del Trabajo.
- c. Quienes desarrollan otras funciones relacionadas con la Institución, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; consultores, asistentes o personal de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la Institución. A su vez, quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de AIEP.

ARTÍCULO 7°: ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL DEL PROTOCOLO

AIEP investigará hechos ocasionados en cualquiera de los siguientes lugares:

- a. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos, y siempre que intervenga como responsable o como persona afectada algún docente, personal administrativo o de gestión académica, o personas que desarrollen otras funciones relacionadas con AIEP, o alguno de sus estudiantes.
- b. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
 - i. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por AIEP, e intervenga como responsable o como persona afectada algún docente, personal administrativo o de gestión académica, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con AIEP, o alguno de sus estudiantes.
 - ii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes, personal administrativo de gestión académica de AIEP, e intervengan como responsables o como personas afectadas algún docente, personal administrativo o de gestión académica.
 - iii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como persona afectada algún docente, personal administrativo o de gestión académica.
 - iv. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como persona(s) afectada(s) y como responsable(s) estudiantes de AIEP, cuando tales hechos o

situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de AIEP o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

- c. En aquellos casos en que tanto la persona denunciante como denunciada sean ambos trabajadores dependientes de AIEP, junto con este protocolo a ambos se les aplicará el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o ante la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 8: QUIÉN PUEDE DENUNCIAR

Tanto quien sufra o conozca de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género podrán denunciar dichas conductas, siempre que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen, en cualquier calidad contractual, funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con AIEP.

En caso de que la denuncia la presente un tercero, la persona afectada deberá ratificar la denuncia para que se inicie la investigación.

ARTÍCULO 9°: CANALES DE DENUNCIA

La denuncia deberá presentarse en el canal de denuncias <https://aiep.eticaenlinea.cl/>, sin perjuicio de lo cual también podrá presentarse en cualquiera de los siguientes canales: Dirección Nacional de Recursos Humanos, Dirección de Cumplimiento, Dirección Ejecutiva de Sede o Dirección de Apoyo al Estudiante.

Si denunciante y denunciado son trabajadores dependientes de la Institución, se aplicará preferentemente lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En caso de que la persona involucrada trabaje en AIEP, también se podrá presentar la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 10°: REQUISITOS DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo, ocupación o vinculación en la Institución y cuál es su dependencia jerárquica, en caso de tratarse de un trabajador dependiente; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente, la fecha y firma del denunciante.

La denuncia puede realizarse en forma verbal o por escrito. En caso de que la denuncia sea verbal, se deberá levantar acta de la denuncia y la misma debe ser firmada por quien la hace y quien la recibe.

ARTÍCULO 11°: QUIÉN DEBE INVESTIGAR LA DENUNCIA

Recibida la denuncia, ésta se debe poner en un plazo de dos días hábiles a disposición de la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género dependiente de Secretaría General. Esta Unidad será la encargada de dirigir la investigación.

En caso de que la persona denunciada trabaje en forma dependiente en AIEP, la Institución podrá disponer que, en el plazo de cinco días, se remitan los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En todo caso, la administración de la Institución deberá derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia.

ARTÍCULO 12°: PLAZO PARA INVESTIGAR

La investigación deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días corridos contados desde el inicio de la investigación, incluyendo la definición de sanciones, si correspondiere.

ARTÍCULO 13°: PRINCIPIOS RECTORES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrollará sobre la base de los principios del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de la persona afectada y prohibición de revictimización.

ARTÍCULO 14°: GARANTÍAS PARA LAS PARTES

La investigación deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y que puedan realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

Se adoptarán las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización. Las instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación se realizarán preferentemente en el formato de entrevistas videograbadas.

En todo momento, se garantizará que el tratamiento reservado de la denuncia sea compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos. En este sentido, se garantizará el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, siempre respetando los datos de carácter personal.

ARTÍCULO 15°: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PARTES

Cuando la investigación involucra a un colaborador dependiente de AIEP, una vez recibida la denuncia, AIEP adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como:

- a. Adecuaciones laborales como la separación de los espacios físicos.
- b. Adecuaciones laborales como la redistribución del tiempo de jornada.
- c. Suspensión de funciones.
- d. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- e. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.

Cuando la investigación involucre a un docente con contrato independiente con AIEP, una vez recibida la denuncia, AIEP adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como:

- a. Adecuaciones como la separación de los espacios físicos.
- b. Adecuaciones como la redistribución de módulos en que imparta docencia.
- c. Suspensión de funciones de docencia.
- d. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- e. Inhabilitación temporal para el ejercicio de actividades propias de los docentes de AIEP.

Cuando la investigación involucra a estudiantes, una vez recibida la denuncia, AIEP adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como:

- a. Adecuaciones curriculares tales como cambio de asignatura por la duración de la investigación de la persona denunciada.
- b. Interrupción anticipada de una o varias asignaturas sin quedar reprobado.
- c. Suspensión de funciones.
- d. Justificación de inasistencias.
- e. Flexibilización para rendición de evaluaciones.
- f. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- g. Modificación de módulos o jornada académica.

Estas medidas se aplicarán considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo y de estudio.

ARTÍCULO 16°: MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL A LA PERSONA AFECTADA

A las personas afectadas que denuncien hechos de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, de acuerdo con las reglas de este protocolo, AIEP ofrecerá distintas medidas de acompañamiento, incluyendo las siguientes:

- a. Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b. Proveer el acceso de la víctima de servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas en los términos, plazos y condiciones que establezca la institución. Por condiciones sociales se entiende la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente a la familia, amistades y compañeros/as de carrera o de trabajo.
- c. Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.
- d. Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de AIEP.

ARTÍCULO 17°: INICIO DE LA INVESTIGACIÓN

El investigador tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia enviada por quien la haya recibido según los canales señalados en el artículo 9°, para iniciar la investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, a través de medios digitales o telemáticos, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Una vez que el investigador haya recolectado toda la información necesaria, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

ARTÍCULO 18°: REQUISITOS DEL INFORME

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTÍCULO 19°: PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a las partes a más tardar el día 25 (días corridos) contado desde el inicio de la investigación según se indica en el artículo 17°.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes dentro de los 2 días corridos siguientes a la notificación del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30 (días corridos), contado desde el inicio de la investigación, el cual será además remitido a la Inspección del Trabajo cuando se trate de alguien que trabaje en forma dependiente a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado la versión final del informe.

ARTÍCULO 20°: AUTORIDAD QUE APLICA LA SANCIÓN

Quien cumpla el rol de Secretario(a) General de AIEP tendrá la responsabilidad de resolver la denuncia sobre la base del informe preparado por la Unidad de Investigación y Sanción, pudiendo aplicar o no una sanción, emitiendo la resolución respectiva.

ARTÍCULO 21°: SANCIONES APLICABLES PARA ESTUDIANTES

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán, serán:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de clases.
- d) Expulsión del estudiante.

También se puede aplicar la sanción de:

- a) Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones que puedan desempeñar los estudiantes.
- b) Remoción en algún cargo estudiantil.
- c) Cesación de funciones de algún cargo estudiantil.
- d) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinario.
- e) Pérdida de distinciones honoríficas.

ARTÍCULO 22°: SANCIONES APLICABLES PARA COLABORADORES DEPENDIENTES

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán, serán:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Descuento de hasta el 25% de la remuneración diaria.
- d) Término del contrato de trabajo.

También se puede aplicar la sanción de:

- a) Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- b) Remoción en el cargo.
- c) Cesación de funciones.
- d) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinario.
- e) Pérdida de distinciones honoríficas.

ARTÍCULO 23°: MEDIDAS RESPECTO DE DOCENTES INDEPENDIENTES

Atendida la gravedad de los hechos, se evaluará la prosecución de la prestación de servicios.

ARTÍCULO 24°: ATENUANTES Y AGRAVANTES

Serán considerados atenuantes en la determinación de la sanción:

- a. Los intentos de reparación por parte del denunciado hacia la parte afectada.
- b. Las disculpas públicas o privadas.
- c. Haberse auto-denunciado.
- d. Colaborar activamente con la investigación.

Serán considerado agravantes en la determinación de la sanción:

- a. El haber obrado con alevosía.
- b. Realizar la acción por precio o recompensa.
- c. Cometer la acción con intención de causar un perjuicio en la parte afectada.
- d. Utilizar una posición de poder, tanto fuera como dentro de la Institución, para denostar a la persona afectada.
- e. Que la persona afectada sea de un grupo social históricamente vulnerado.
- f. Haber sido sancionado anteriormente por un procedimiento disciplinario del carácter que se investiga.
- g. Ejercer represalias contra la persona denunciante o afectada.

ARTÍCULO 25°: APLICACIÓN DE LA SANCIÓN O MEDIDA

Se deberán aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro del plazo de 15 días una vez terminada la investigación interna, o que se haya resuelto el recurso de apelación presentado o transcurrido el plazo sin que se hubiera presentado, o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo cuando se trate de un trabajador dependiente.

Las medidas o sanciones podrán tener efecto inmediato o se podrá fijar una fecha para los mismos atendiendo la naturaleza de las mismas.

ARTÍCULO 26°: MEDIDAS DE REPARACIÓN

Adicionalmente a las sanciones contempladas en los artículos precedentes, podrán adoptarse otras medidas de carácter preventivo, restitutivo o reparatorio, tales como:

- a. La aceptación de la responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- d. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- e. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la Institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en AIEP.

ARTÍCULO 27°: OBSERVACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

En aquellos informes que involucren a una persona que trabaja en forma dependiente en AIEP y donde exige la obligación de remitirlo a la Inspección del Trabajo, las observaciones realizadas por dicha entidad serán apreciadas por la institución y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día hábil de recibida las observaciones del órgano fiscalizado.

ARTÍCULO 28°: RECURSO DE APELACIÓN

Quien haya sido sancionado por la resolución que resuelve la denuncia de acoso sexual, violencia y discriminación de género podrá apelar de dicha resolución dentro de un plazo de cinco días hábiles de notificada la resolución. La apelación deberá constar por escrito y debidamente fundamentada.

El recurso de apelación debe ser presentado ante la Secretaría General.

El recurso de apelación será revisado por el(la) Vicerrector(a) Académico(a), Vicerrector(a) de Apoyo al Estudiante y el(la) Director(a) Nacional de Recursos Humanos.

La apelación se resolverá, sin ulterior recurso, dentro de un plazo de 10 días hábiles contados desde la recepción de la apelación.