

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

RECTORÍA

Santiago, 10 de septiembre de 2026

DECRETO

VISTOS:

- Que, por Decreto de Rectoría de fecha 22 de agosto de 2022, se aprobó 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 estableció 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.
- Que, con ocasión del proceso de diagnóstico de género, equidad e inclusión, desarrollado con participación de toda la comunidad AIEP, incluyendo estudiantes, docentes, colaboradores y directivos, y con el objeto de introducir mejoras como consecuencia de la experiencia adquirida tras la aplicación del mismo, se hace necesaria la actualización del referido Protocolo.
- Que, se ha tenido a la vista la propuesta de actualización del Protocolo presentada por la Secretaría General, aprobada por el Comité de Género, Inclusión y Diversidades, en que se introducen cambios respecto del inicio de la investigación, oportunidad de aplicación de medidas, utilización del canal de denuncias, admisibilidad y contenidos de la denuncia, entre otros aspectos.
- Que, el Comité de Convivencia Institucional dio su opinión favorable y la Junta Directiva aprobó el texto propuesto en su sesión de 9 de septiembre de 2026.

TENIENDO PRESENTE: Las facultades conferidas por la reglamentación vigente al Rector.

DECRETO:

PRIMERO: Apruébese la actualización del Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, cuyo texto se incluye como anexo y que se entiende formar parte del presente Decreto.

SEGUNDO: Déjese sin efecto, a partir de esta fecha, el Decreto de Rectoría de fecha 22 de agosto de 2022 que contiene la versión del Protocolo que por este acto se actualiza.

TERCERO: Comuníquese, regístrese y archívese.


RODRIGO NÚÑEZ ARENAS
SECRETARIO GENERAL




CHRISTIAN HAEBERLE
RECTOR

CH/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, el presente Protocolo actualizado establece el reglamento para la 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".

I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º: 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.

Encargado de la Unidad de Investigación y Sanción: 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 2º: EJEMPLOS DE PRÁCTICAS DE ACOSO SEXUAL

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

- a. El acoso sexual verbal, 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 considera actitudes tales como gestos, miradas lascivas, silbidos o gemidos.
- c. El acoso sexual con contacto físico, que incluye entre otros, tocaciones de piernas, pelo, hombros, cintura, pecho, o roces de carácter sexual.
- d. El acoso sexual por vía comunicacional, que considera 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 3º: 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 las comunidades que representan a personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

ARTÍCULO 4º: 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 las comunidades que representan a personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género 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 5º: 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 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, cuya responsabilidad se regirá por lo dispuesto en el Artículo 24° de este Protocolo.

Reglas especiales para trabajadores dependientes:

Sin perjuicio de lo indicado en este artículo, cuando la persona afectada sea trabajadora dependiente de AIEP y los hechos puedan constituir acoso sexual en los términos del Código del Trabajo, deberá aplicarse el procedimiento establecido para tales efectos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Lo mismo ocurrirá si la persona trabajadora dependiente denunciare violencia y/o discriminación de género como elementos constitutivos de un acoso laboral o de violencia en el trabajo a su respecto.

Por otra parte, cuando la persona afectada no sea trabajadora dependiente de AIEP y únicamente la persona denunciada tenga dicha calidad, se seguirá el presente Protocolo. No obstante, cualquier medida de resguardo que incida sobre las funciones o condiciones de trabajo de la persona denunciada deberá ajustarse al protocolo y procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asimismo, las sanciones que procedan sólo podrán ser aquellas contempladas en el mismo Reglamento y en el artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 6°: 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.

En aquellos casos en los cuales no se configuren las situaciones señaladas en la letra b) y que no proceda dar curso o iniciar una investigación, AIEP podrá disponer las medidas que estime pertinentes, para asegurar el correcto desarrollo de la actividad académica.

Cuando se trate de acciones o conductas ocurridas fuera del contexto académico, el presente protocolo solo adoptará las medidas provisionales de resguardo y/o acompañamiento.

II. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 7º: PRINCIPIOS RECTORES

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 8º: 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 videogradas.

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, previa solicitud siempre respetando los datos de carácter personal.

ARTÍCULO 9º: PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se prohíben las represalias en contra de cualquier persona por el hecho de haber presentado una denuncia, participado en calidad de testigo, prestado declaración, colaborado en el procedimiento de investigación o intervenido de cualquier forma en el marco de los procesos regulados por el presente Protocolo.

Los actos de represalia serán considerados una infracción grave al presente Protocolo y podrá dar lugar a la adopción de medidas de resguardo y al inicio de un procedimiento de acuerdo a la normativa aplicable al infractor,

con independencia del resultado de la investigación principal.

Lo anterior, es sin perjuicio de la responsabilidad de aquella persona que ha imputado maliciosa y falsamente a otra persona un hecho determinado constitutivo de delito, infracción administrativa o disciplinaria, en caso de acreditarse.

III. DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 10°: QUIÉN PUEDE DENUNCIAR

Podrán denunciar las conductas reguladas en este Protocolo quienes las sufran directamente o quienes tomen conocimiento de ellas, siempre que cursen programas de estudio o desarrollen funciones de docencia, administración, investigación u otras relacionadas con AIEP, en cualquier calidad contractual.

En caso de que la denuncia la presente un tercero, la persona afectada deberá ratificar la denuncia para que se inicie la investigación, sin perjuicio de las acciones que pueda determinar la Institución.

ARTÍCULO 11°: CANALES DE DENUNCIA

La denuncia deberá necesariamente presentarse en el canal de denuncias <https://aiep.eticaenlinea.cl/> con el objeto de procurar la trazabilidad, confidencialidad y correcta tramitación de la denuncia. Lo anterior es sin perjuicio de solicitar orientación para ello en la Unidad de Investigación y Sanción, o en la Dirección Nacional de Personas, Dirección de Cumplimiento, Dirección Ejecutiva de Sede o Dirección de Apoyo al Estudiante.

El uso de este canal corresponde a las denuncias tramitadas conforme al presente Protocolo y no limitará las vías de denuncia previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en la legislación laboral, cuando los hechos pudieren quedar comprendidos en dicho ámbito.

ARTÍCULO 12°: REQUISITOS DE LA DENUNCIA

En la denuncia se deberá realizar una relación detallada de los hechos, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del denunciado y otras personas que pueden tener conocimiento de los hechos, enunciar las pruebas disponibles, entre otros antecedentes. Además, deberá señalar los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y/o afectado, correo electrónico, el cargo, ocupación o vinculación en la Institución y cuál es su dependencia jerárquica, en caso de tratarse de un trabajador dependiente.

La denuncia deberá realizarse por escrito. En caso de realizarse requerimientos verbales, se deberá levantar acta de ello con firma del denunciante, de quien la recibe, y necesariamente deberá ser ingresada al canal de denuncias para que entienda presentada.

ARTÍCULO 13°: ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA

Recibida la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción tendrá un plazo de 2 días corridos para revisar el mérito de los antecedentes aportados, realizando un examen de admisibilidad a fin de determinar si el hecho denunciado reviste características de acoso sexual, violencia o discriminación de género y si se encuentra comprendido dentro

del ámbito de aplicación de este Protocolo.

No se admitirán a tramitación las denuncias que estén planteadas en términos ininteligibles; no permitan determinar con claridad la intención de iniciar un procedimiento de investigación conforme a este Protocolo, no permitan la individualización clara de la persona denunciada, no se refieran a hechos determinados, o confundan hechos propios y de terceros, u otras circunstancias que impidan objetivamente la tramitación de la denuncia.

En caso de estimarse la existencia de una denuncia total o parcialmente inconsistente, el investigador comunicará esta circunstancia a la persona denunciante y le concederá un plazo de 2 días corridos para presentar aclaraciones, rectificaciones o complementos por escrito.

Vencido el plazo anterior sin que se remitan nuevos antecedentes, la Unidad de Investigación y Sanción desestimaré la denuncia; y en caso de acompañarse antecedentes suficientes se dispondrá el inicio de la correspondiente investigación.

IV. DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 14°: QUIÉN DEBE INVESTIGAR LA DENUNCIA

Una vez declarada la admisibilidad de la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género dependiente de Secretaría General, será la encargada de dirigir la investigación.

ARTÍCULO 15°: INICIO DE LA INVESTIGACIÓN

Declarada admisible la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción procederá a formalizar el inicio de la investigación, dentro del plazo de 2 días corridos, debiendo notificar a las partes, en forma personal o a través de medios digitales, el inicio del procedimiento de investigación y fijará las fechas de citación para oír a las partes, quienes podrán aportar pruebas y antecedentes que sustenten sus dichos. Notificadas las partes se entiende formalizado el inicio de la investigación.

Durante la investigación, la Unidad de Investigación y Sanción realizará las diligencias que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, recabando antecedentes, entrevistando a las partes y testigos, y solicitando la documentación y pruebas que estime necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

Una vez recopilada toda la información necesaria, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

ARTÍCULO 16°: PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los plazos contenidos en este instrumento serán aplicables únicamente a las investigaciones sustanciadas conforme al presente Protocolo y serán de días corridos, entendiéndose prorrogados hasta el día hábil siguiente cuando su vencimiento ocurra en sábado, domingo o festivo.

El informe con las conclusiones de la investigación, incluidas las medidas y sanciones propuestas cuando corresponda, deberán encontrarse concluidos dentro del plazo máximo de 30 días corridos contado desde la

formalización del inicio de la investigación.

En casos excepcionales, debidamente calificados por el Secretario General, el plazo para concluir la investigación podrá prorrogarse por una sola vez y hasta por 10 días corridos, siempre que existan motivos fundados que justifiquen la extensión del plazo.

ARTÍCULO 17°: 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.

Las medidas de resguardo podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los colaboradores de la Institución, considerando acciones tales como:

- 1) Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- 2) Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran.
- 3) Reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias.
- 4) Separación de espacios físicos, prohibición de contacto entre las partes involucradas, y
- 5) Otras medidas que tengan por finalidad proteger a las partes involucradas y desarrollar de manera adecuada la respectiva investigación.

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 asignaturas 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 su participación en determinadas actividades académicas.
- d. Justificación de inasistencias.
- e. Flexibilización para rendición de evaluaciones.
- f. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.

g. Modificación de asignaturas o jornada académica.

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

ARTÍCULO 18º: 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 delitos.
- b. Facilitar el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones, psicológicas y/o sociales, contención y acompañamiento, mediante la atención de especialistas en dichas áreas en los términos, plazos y condiciones que establezca la institución. Por condiciones sociales se entenderán aquellas gestiones institucionales destinadas a orientar a la persona afectada en el acceso a redes de apoyo, así como las medidas necesarias para facilitar su adecuado reintegro al entorno académico o laboral en el que se desempeña.
- c. Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.

ARTÍCULO 19º: 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 20º: OBSERVACIONES AL INFORME Y CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

Las partes podrán formular observaciones al informe y acompañar nuevos antecedentes dentro de los 2 días corridos siguientes a su notificación, mediante presentación escrita dirigida a la Unidad de Investigación y Sanción.

Recibidas las observaciones o vencido el plazo para formularlas, la Unidad de Investigación y Sanción analizará los antecedentes aportados y, si lo estima pertinente, complementará o modificará sus conclusiones, emitiendo y notificando el informe final en caso de tener modificaciones, con lo cual se dará por concluida la investigación.

V. RESOLUCIÓN Y SANCIONES

ARTÍCULO 21º: AUTORIDAD QUE APLICA LA SANCIÓN

Quien cumpla el rol de Secretario 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, y/o medida, emitiendo la resolución respectiva.

ARTÍCULO 22º: SANCIONES Y MEDIDAS

22.1 APLICABLES PARA ESTUDIANTES

Atendida la gravedad de los hechos, las 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 o cesación de funciones algún cargo estudiantil.
- c) Imposibilidad de acceder a financiamientos internos.
- d) Pérdida de distinciones honoríficas.

22.2 SANCIONES APLICABLES PARA COLABORADORES DEPENDIENTES

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

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa del porcentaje de la remuneración diaria señalado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- d) Término del contrato de trabajo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del término del contrato de trabajo cuando los hechos configuren una causal legal que justifique su aplicación.

Junto con las sanciones, se podrán determinar medidas con el objeto de resguardar la debida convivencia o la protección de las personas involucradas.

22.3 MEDIDAS RESPECTO DE DOCENTES INDEPENDIENTES

Según la gravedad de los hechos, AIEP podrá disponer el término del contrato de prestación de servicios del docente o, bien, una vez concluida su vigencia, no celebrar un nuevo contrato ni asignarle carga académica para períodos posteriores.

ARTÍCULO 23°: MEDIDAS ALTERNATIVAS

Respecto de las sanciones leves y menos graves, el Secretario General podrá de oficio o a solicitud del Investigador, establecer la opción de cumplimiento de sanciones alternativas por el plazo y período que establezca, que sustituya parcial o totalmente la sanción. Estas podrán consistir en: trabajos comunitarios o sociales, disculpas públicas

previo consentimiento del sancionado, ejercicios de capacitación, realización de talleres u otros de naturaleza similar que tengan carácter compensatorio y/o de rehabilitación.

ARTÍCULO 24°: DENUNCIAS CONTRA PERSONAL EXTERNO

Cuando la denuncia se dirija en contra de una persona que preste servicios para AIEP a través de un contratista, subcontratista o cualquier otra entidad externa, y que no se encuentre sujeta al régimen disciplinario interno de la Institución, la Unidad de Investigación y Sanción podrá investigar los hechos denunciados en los términos establecidos en este Protocolo, con los antecedentes a los cuales pueda acceder, adoptando las medidas de resguardo que correspondan, y emitiendo un informe con sus conclusiones.

Sin perjuicio de lo anterior, AIEP no podrá aplicar sanciones disciplinarias respecto de personas que no mantengan un vínculo académico o laboral directo con la Institución. En estos casos, los antecedentes y conclusiones de la investigación podrán ser puestos en conocimiento de la entidad empleadora o contratante correspondiente para que adopte las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 25°: ATENUANTES Y AGRAVANTES

Serán consideradas atenuantes en la determinación de la sanción, habida consideración de la gravedad de la conducta:

- 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.
- e. Tener irreprochable conducta anterior debidamente acreditada.

Serán consideradas 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. Haber sido sancionado anteriormente por un procedimiento disciplinario.
- f. Ejercer represalias contra la persona denunciante o afectada.

ARTÍCULO 26°: APLICACIÓN DE LA SANCIÓN O MEDIDA

Se deberán aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro del plazo de 15 días corridos, contados desde que la resolución que las impone se encuentre firme, esto es, una vez terminada la investigación interna y resuelto el recurso de apelación presentado, o transcurrido el plazo para interponerlo sin que este se hubiere deducido.

Las medidas o sanciones podrán tener efecto inmediato o se podrá fijar una fecha para los mismos atendiendo la

naturaleza de las mismas.

ARTÍCULO 27°: 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.

VI. RECURSOS

ARTÍCULO 28°: RECURSO DE APELACIÓN

Quien haya sido sancionado por la resolución que resuelve la denuncia podrá apelar de dicha resolución dentro de un plazo de 5 días corridos de notificada la resolución. La apelación deberá constar por escrito y estar debidamente fundamentada.

El recurso de apelación deberá ser presentado ante la Unidad de Investigación y Sanción de la Secretaría General, y será revisado por el Vicerrector Académico, Vicerrector de Apoyo al Estudiante y el Director Nacional de Personas, o quienes los reemplacen.

La apelación se resolverá por mayoría simple de sus integrantes, sin ulterior recurso, dentro de un plazo de 10 días corridos contados desde la recepción de la apelación.

ARTÍCULO 29°: INTERPRETACIÓN

Las situaciones no previstas en el presente Protocolo, así como las discrepancias o dudas que se suscitaren en la interpretación de sus disposiciones serán resueltas por el Secretario General.
