

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO LATINOAMERICANO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. El presente Protocolo tiene por objeto establecer los principios, procedimientos y mecanismos para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como cualquier otra forma de violencia de género que ocurra dentro de la comunidad educativa del ILED, en el marco de sus actividades académicas y administrativas, incluyendo las interacciones en la Plataforma Virtual de Aprendizaje y otros medios digitales institucionales.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Este Protocolo es de observancia general y obligatoria para todo el alumnado, personal académico, directivo y administrativo del ILED, independientemente de su relación contractual o jerarquía.

Artículo 3. Principios Rectores. Todas las actuaciones derivadas de este Protocolo se regirán por los siguientes principios:

I. **Perspectiva de Género:** Reconocer y analizar las relaciones asimétricas de poder que subyacen a la violencia de género para garantizar un acceso a la justicia equitativo.

II. **Debido Proceso:** Garantizar el derecho de audiencia y defensa de todas las personas involucradas.

III. **Confidencialidad y Protección de Datos Personales:** Salvaguardar la identidad y la información de las personas involucradas, especialmente de la persona quejosa, conforme a la ley en la materia.

IV. **No Revictimización:** Evitar cualquier acción u omisión que cause un sufrimiento añadido a la persona quejosa, como la repetición innecesaria de su relato o la confrontación con la persona presuntamente agresora.

V. **Dignidad y Respeto a los Derechos Humanos:** Tratar a todas las personas con dignidad, respeto y sin discriminación.

VI. **Buena Fe y Presunción de Inocencia:** Se presumirá la buena fe de la persona quejosa al presentar su queja. La persona presuntamente responsable será considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante el

procedimiento establecido.

VII. **Celeridad y Gratuidad:** El procedimiento será ágil, expedito y sin costo alguno para las personas involucradas.

Artículo 4. Definiciones. Para los efectos de este Protocolo, se entenderá por:

I. **Acoso Sexual:** Una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Se expresa en conductas verbales o físicas, de naturaleza sexual no deseadas.

II. **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

III. **Persona Quejosa:** Quien presenta una queja por presuntamente haber sido víctima de alguna de las conductas descritas.

IV. **Persona Presuntamente Responsable:** Aquella a quien se le atribuye la realización de las conductas descritas.

V. **Comité de Atención (CAVIG):** El Comité para la Atención de la Violencia de Género, órgano colegiado responsable de la aplicación de este Protocolo.

TÍTULO SEGUNDO

DE LA PREVENCIÓN Y EL ÓRGANO RESPONSABLE

Artículo 5. Medidas de Prevención. El ILED se compromete a realizar de manera permanente las siguientes acciones preventivas:

I. Campañas de información y sensibilización sobre la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual.

II. Cursos y talleres de capacitación obligatorios para todo el personal directivo, académico y administrativo.

III. Difusión permanente de este Protocolo y de los canales de denuncia.

Artículo 6. Del Comité para la Atención de la Violencia de Género (CAVIG). Se establece el CAVIG como el órgano colegiado, autónomo y especializado, responsable de recibir, investigar y emitir recomendaciones sobre las quejas presentadas.

Artículo 7. Integración del CAVIG. El Comité estará integrado por:

I. Un(a) representante de la Dirección Académica, quien lo presidirá.

II. Un(a) representante del personal académico, con formación en perspectiva de

género.

III. Un(a) representante del área de Servicios Escolares.

IV. Un(a) psicólogo(a) o especialista en contención emocional, que fungirá como Primer Contacto.

Todos los miembros deberán recibir capacitación especializada y firmar un acuerdo de confidencialidad.

TÍTULO TERCERO

DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

Capítulo I: De la Presentación de la Queja y el Primer Contacto

Artículo 8. Presentación de la Queja. Cualquier miembro de la comunidad educativa que se considere víctima de acoso u hostigamiento sexual podrá presentar una queja. El procedimiento podrá iniciar:

I. **Por comparecencia:** Directamente ante cualquier integrante del CAVIG.

II. **Por escrito:** Mediante un formato oficial disponible en la Plataforma Virtual de Aprendizaje o a través del **canal de comunicación electrónico oficial y confidencial** que el Comité establezca para tal fin.

Artículo 9. Del Primer Contacto. La persona quejosa será atendida por el especialista en contención emocional del CAVIG, quien:

I. Escuchará el relato en un espacio seguro y confidencial.

II. Brindará orientación y contención emocional.

III. Explicará detalladamente el procedimiento, los derechos de la persona quejosa y las posibles medidas de protección.

IV. Informará sobre las opciones de denuncia en instancias externas (civiles, penales).

V. Levantará un acta de Primer Contacto, que será la base para iniciar formalmente el procedimiento si la persona quejosa así lo decide.

Capítulo II: De las Medidas de Protección

Artículo 10. Medidas de Protección Urgentes. Una vez admitida la queja, el CAVIG podrá dictar, de manera inmediata y provisional, las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad de la persona quejosa, tales como:

I. Ordenar a la persona presuntamente responsable que se abstenga de cualquier acto de intimidación o molestia.

II. Reasignar a la persona quejosa o a la persona presuntamente responsable a un grupo o curso distinto.

III. Restringir o bloquear la comunicación entre las partes en la PVA y otros medios institucionales.

IV. Suspender temporalmente a la persona presuntamente responsable si se considera que existe un riesgo inminente.

Capítulo III: De la Investigación

Artículo 11. Admisión y Notificación. El CAVIG analizará la queja y, si la admite, notificará formalmente por escrito a la persona presuntamente responsable sobre el inicio del procedimiento en su contra, adjuntando una copia de la queja (protegiendo datos sensibles) y citándola para que, en un plazo de 5 días hábiles, presente su respuesta y ofrezca pruebas.

Artículo 12. Desahogo de Pruebas. El CAVIG tiene la facultad de allegarse de todos los elementos de prueba que considere pertinentes, incluyendo:

I. Entrevistas con las partes y posibles testigos.

II. Análisis de evidencia digital (correos, chats, publicaciones en foros).

III. Dictámenes periciales, si fueran necesarios.

El periodo de investigación no deberá exceder los 20 días hábiles.

Capítulo IV: De la Resolución

Artículo 13. Dictamen del CAVIG. Concluida la investigación, el CAVIG sesionará para analizar el caso y emitirá un Dictamen en un plazo no mayor a 10 días hábiles, el cual deberá estar fundado, motivado y contendrá:

I. Una descripción de los hechos.

II. Una valoración de las pruebas.

III. La determinación sobre la existencia o no de la falta.

IV. En caso de acreditarse la falta, la recomendación de la sanción aplicable, conforme al Catálogo de Faltas y Sanciones del Reglamento Escolar.

Artículo 14. Notificación de la Resolución. El Dictamen será notificado por escrito a ambas partes y a la autoridad institucional competente (Dirección Académica o Rectoría) para que esta última ejecute la sanción recomendada.

Artículo 15. Sanciones. Las conductas de acoso y hostigamiento sexual serán consideradas faltas **Muy Graves** y darán lugar a las sanciones más severas previstas en el Reglamento Escolar, que pueden ir desde la suspensión temporal hasta la **baja definitiva o rescisión de contrato**, sin perjuicio de las responsabilidades legales en otras instancias.

TÍTULO CUARTO

DEL RECURSO DE REVISIÓN

Artículo 16. Recurso de Revisión. La persona sancionada podrá interponer un recurso de revisión contra la resolución ante la Rectoría del ILED, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación.

Artículo 17. Resolución del Recurso. La Rectoría analizará el expediente y la argumentación del recurso, y emitirá una resolución definitiva en un plazo de 10 días hábiles, la cual será inapelable dentro del Instituto.

Vigencia: Este Protocolo entra en vigor al mismo tiempo que el Reglamento Escolar del cual forma parte y será revisado y actualizado al menos cada dos años para asegurar su pertinencia y eficacia.