



Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia, Acoso y Abuso en el Instituto Tecnológico de la Laguna

Septiembre 2024

Contenido

1.	Objeto y alcance del protocolo.	1
1.1.	Objeto del Protocolo.	1
1.2.	Jurisdicción del Protocolo.	1
1.3.	Responsabilidad Institucional.	2
1.4.	Obligación de Denunciar.	2
2.	Principios Éticos y Operativos del Protocolo.	2
3.	Definiciones.	4
4.	Procedimiento de atención.	5
4.1.	Presentación de la denuncia.	5
4.2.	Recepción y registro de la denuncia.	6
4.3.	Medidas inmediatas de protección.	6
4.4.	Investigación.	7
4.5.	Resolución.	7
4.6.	Mediación.	7
4.7.	Apelación.	8
4.8.	Seguimiento.	8
5.	Sanciones.	8
5.1.	Sanciones para alumnos.	8
5.2.	Sanciones para docentes, personal académico y administrativo.	10
5.3.	Formas de abuso y acoso.	12
5.4.	Puntos adicionales por reincidencia.	13
6.	Procedimiento ante el Comité de Ética.	14
6.1.	Aplicabilidad.	14
6.2.	Fase inicial.	15
6.3.	Fase de Substanciación.	15
6.4.	Etapas de valoración y decisión.	16
6.5.	Fase de ejecución.	17

1. Objeto y alcance del protocolo.

1.1. Objeto del Protocolo.

El presente protocolo tiene como propósito establecer mecanismos claros y eficaces para prevenir, atender, investigar y sancionar cualquier conducta de acoso, abuso o violencia dentro de la comunidad universitaria del Instituto Tecnológico de la Laguna. Esto incluye tanto las acciones cometidas dentro de las instalaciones mismas de la universidad como en actividades extracurriculares, eventos virtuales y presenciales, viajes académicos o cualquier otra actividad vinculada con la institución.

El protocolo pretende garantizar que todos los miembros de la comunidad universitaria gocen de un entorno seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

1.2. Jurisdicción del Protocolo.

El presente protocolo será de aplicación **obligatoria** para todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su estatus o posición dentro de la institución. Esto incluye:

- I. **Estudiantes:** Todos los estudiantes de licenciatura y posgrado.
- II. **Personal académico:** Docentes, investigadores y personal administrativo con funciones educativas.
- III. **Personal administrativo:** Personal de oficina, mantenimiento, seguridad, entre otros.
- IV. **Visitantes:** Personas ajenas a la institución que participen en eventos, conferencias o actividades organizadas por la institución.

Este protocolo también tiene efectos sobre incidentes ocurridos fuera de las instalaciones físicas de la universidad, siempre y cuando:

- I. **Están relacionadas con actividades universitarias:** Como prácticas profesionales, proyectos de investigación, intercambios académicos, conferencias, o cualquier evento organizado por la institución.
- II. **Impacten en el entorno universitario:** Es decir, si una conducta cometida fuera de la institución crea un ambiente de hostilidad o violencia dentro de la institución, afectando a algún miembro de la comunidad.

1.3. Responsabilidad Institucional.

El Instituto Tecnológico de la Laguna, a través de sus autoridades y órganos competentes, se compromete a promover una política de **cero tolerancia** ante cualquier conducta de acoso, abuso o violencia. Esta responsabilidad incluye no solo la atención a los casos denunciados, sino también la promoción de una cultura proactiva de prevención, en la cual se desarrollen actividades educativas y de sensibilización periódicas dirigidas a toda la comunidad universitaria.

1.4. Obligación de Denunciar.

Este protocolo impone una **obligación moral y ética** a todos los miembros de la comunidad universitaria de denunciar cualquier acto de acosos, abuso o violencia del que tengan conocimiento, ya sea como víctima, testigo o por conocimiento indirecto. El no denunciar una conducta que viole los principios del protocolo será considerado una falta ética.

2. Principios Éticos y Operativos del Protocolo.

Se entiende como principios éticos y operativos a los valores fundamentales y normas que guían la aplicación de este protocolo. Estos principios aseguran que el proceso sea justo, transparente y en concordancia con los derechos humanos, Son la base ética y legal que garantiza que todas las partes involucradas en los procedimientos relacionados con el acoso, abuso o violencia reciban un trato adecuado y respetuoso.

a) Cero Tolerancia.

Cualquier acto comprobado de violencia, acoso o abuso será sancionado según las normativas internas, sin excepción. No se permitirán acciones o conductas que degraden, discriminen o atenten contra la dignidad de las personas, independientemente de la magnitud del incidente.

Este principio abarca desde conductas sutiles o menores hasta acciones graves, y se extiende tanto a las interacciones dentro del instituto como a las relacionadas con actividades extracurriculares.

b) Confidencialidad.

Todos los actores involucrados en el proceso de atención a un caso (víctimas, denunciantes, denunciados, testigos, personal administrativo) están

obligados a mantener estricta confidencialidad sobre el caso. Esto implica que cualquier información personal revelada durante el proceso solo podrá ser compartida con las personas que deban conocerla para la resolución del caso. La violación de la confidencialidad será sancionada conforme a las normativas de la institución.

c) No revictimización.

La víctima será tratada con el máximo respeto y se tomarán todas las medidas necesarias para evitar que reviva su experiencia traumática a lo largo del proceso. Esto incluye limitar la cantidad de veces que la víctima deba narrar su experiencia y garantizar que no se les someta a situaciones que puedan generarle más sufrimiento emocional o psicológico, salvo cuando sea estrictamente necesario y en un ambiente controlado.

d) Imparcialidad.

Las personas encargadas de atender las denuncias deberán actuar con **total imparcialidad**, sin prejuicios hacia ninguna de las partes involucradas. Esto implica que ni la víctima ni el denunciado deben ser tratados de forma despectiva, parcial o discriminatoria en ninguna etapa del proceso.

La persona denunciada será considerada inocente hasta que se demuestre su culpabilidad a través de una investigación adecuada y justa. A su vez, el víctima será tratada con respeto y se dará valor a su testimonio.

e) Transparencia.

El procedimiento y las decisiones tomadas durante el proceso deben ser claros para todas las partes involucradas. La institución tiene la obligación de proporcionar información detalladas y comprensible a todas las partes sobre el progreso del caso, las pruebas recopiladas y las decisiones adoptadas, así como sus derechos y responsabilidades dentro del caso.

f) Autonomía Personal.

La autonomía de la víctima es un principio central en este protocolo. Se respetará la voluntad de la víctima en todas las etapas de proceso, lo que incluye su decisión de continuar o interrumpir el procedimiento, siempre que dicha voluntad no se vea influenciada por coacción, presión o miedo a represalias.

g) Prohibición de Represalias.

La institución tomará todas las medidas necesarias para garantizar que ninguna persona que presente una denuncia o participe como testigo en un procedimiento sea objeto de represalias o sanciones de ningún tipo. Se protegerá a las personas involucradas en el proceso de denuncias, de modo que su vida académica, laboral o personal no se vea afectada por haber ejercido su derecho a denunciar o testificar.

h) Buena Fe y Honestidad.

En todo momento, se presumirá la buena fe de la persona denunciante, salvo que se demuestre lo contrario. Asimismo, el instituto actuará con rigor frente a las denuncias que se comprueben como falsas o malintencionadas, aplicando las sanciones correspondientes a quienes difundan información incorrecta o falsa.

i) Debida Diligencia.

Las autoridades responsables deberán reaccionar de manera pronta, adecuada y efectiva ante cualquier denuncia, previniendo la repetición de los actos y garantizando la reparación suficiente de la víctima.

3. Definiciones

Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. **Denunciante**, persona que presenta una queja o denuncia formal sobre actos de acoso, abuso o violencia de los que han sido víctima o testigo. El denunciante puede ser cualquier miembro de la comunidad universitaria que se sienta afectado por estos comportamientos.
- II. **Denunciado**, persona acusada de haber cometido un acto de acoso, abuso o violencia.
- III. **Víctima o Persona Agraviada**, persona que ha sido víctima de acoso, abuso o violencia.
- IV. **Comunidad Universitaria**, todos los miembros del Instituto Tecnológico de la Laguna, incluidos estudiantes, personal académico, administrativo y cualquier otra persona que participe en las actividades o eventos organizados por la institución.
- V. **Comité de Ética o Persona de Primer Contacto**, órgano encargado de recibir y evaluar las denuncias relacionadas con el acoso, abuso y violencia dentro de la institución. Está conformado por las autoridades competentes

según sea el caso y, padres de familia y alumnos de la institución seleccionados al azar.

- VI. Denuncia**, a la queja presentada ante el Comité de Ética por medio de la cual se presume la realización de un acto de acoso, abuso o violencia en el Instituto Tecnológico de la Laguna.
- VII. Institucional**, que se relaciona con el Instituto Tecnológico de la Laguna
- VIII. Prohibido**, conductas no permitidas por leyes o reglamentos.
- IX. Acoso Verbal**, incluyen comentarios, insultos o insinuaciones ofensivas y no deseadas que buscan humillar o intimidar a la víctima.
- X. Acoso Físico**, incluye cualquier contacto físico no deseado, como empujones, golpes o tocamientos inapropiados.
- XI. Acoso Sexual**, incluyen conductas de naturaleza sexual no deseadas, verbales o físicas, que atentan contra la dignidad de la persona.
- XII. Ciberacoso**, acoso a través de medios digitales o redes sociales, como amenazas, insultos o difamaciones.
- XIII. Acoso Académico**, uso indebido de una posición de autoridad para controlar, manipular o perjudicar a otra persona.
- XIV. Abuso de Poder**, uso indebido de una posición de autoridad para controlar, manipular o perjudicar a otra persona.
- XV. Acoso Social**, incluye aislamiento, exclusión o marginación deliberada de una persona en su entorno social o académico.
- XVI. Acoso Racial, de Género o Por Identidad**, discriminación o trato injusto basado en el origen étnico, género, identidad de género o características similares.
- XVII. Abuso Emocional**, incluye manipulación o maltrato psicológico que busca controlar, degradar o afectar emocionalmente a la víctima.
- XVIII. Abuso Financiero**, incluye control o manipulación de los recursos económicos de una persona para perjudicarla o limitar tu autonomía.

4. Procedimiento de atención.

Este procedimiento establece las etapas a seguir desde el momento en que se presenta una denuncia hasta la resolución final, asegurando que todas las partes involucradas reciban un trato justo y respetuoso.

4.1. Presentación de la denuncia.

- a) Cualquier miembro de la comunidad universitaria del Instituto Tecnológico de la Laguna que sea víctima o testigo de un acto de

violencia, acoso o abuso podrá presentar una denuncia exclusivamente a través de la plataforma **AlertaTec**. Podrá ser formulada por la persona interesada; la persona que ejerza la patria potestad o la tutela en caso de ser menor de edad; por una tercera persona, siempre y cuando la persona agraviada la autorice expresamente; o bien, canalizada por cualquier integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de los hechos.

- b) En caso de ser formulada por una tercera persona o canalizada, la persona de primer contacto deberá establecer contacto inmediato y directo con la persona agraviada para confirmar si es o no su voluntad iniciar con el procedimiento de primer contacto. En caso afirmativo, se iniciará el procedimiento; en caso negativo, se eliminará cualquier constancia.
- c) Toda queja anónima será investigada en sus méritos por la persona de primer contacto o por la persona que determine el Comité de Ética si no se sabe a qué departamento pertenece la persona agraviada. En su caso y sin exponer información personal confidencial, el resultado de la investigación será dado a conocer en la misma plataforma y/o forma que la denuncia. El Comité de Ética dará seguimiento a estos casos en la forma que determine de conformidad con la situación particular.

4.2. Recepción y registro de la denuncia.

Una vez presentada la denuncia, el personal designado realizará las siguientes acciones:

- I. Explicar a la persona agraviada el principio de confidencialidad, su alcance y hacerle saber que, en caso de incumplimiento, se considerará falta grave y será sancionado como tal por las autoridades universitarias.
- II. Se asignará un número de caso y se registrarán todos los datos relevantes, garantizando la **confidencialidad** en todo momento.
- III. El Comité de Ética o la persona de primer contacto realizará una evaluación inicial de la denuncia para determinar la naturaleza del caso y las medidas inmediatas de protección si es necesario.

4.3. Medidas inmediatas de protección.

Si se identifica que la seguridad o bienestar de la víctima está en riesgo, la universidad implementará medidas inmediatas, tales como:

- I. **Prohibición de contacto** entre la víctima y el denunciado.
- II. **Reubicación temporal** de las partes involucradas.
- III. **Apoyo psicológico** proporcionado por la institución.

Estas medidas estarán vigentes durante la investigación y hasta que se determine una resolución.

4.4. Investigación.

Una vez aceptada la denuncia, se procederá a una investigación exhaustiva que incluirá:

- I. **Recolección de pruebas:** Se podrán solicitar testimonios, grabaciones, mensajes, correos electrónicos u otros elementos de prueba pertinentes.
- II. **Entrevistas:** Se entrevistará a la persona denunciante, al denunciado y a cualquier testigo relevante.
- III. **Análisis de los hechos:** El Comité de Ética revisará las pruebas y testimonios recopilados.

La investigación deberá completarse en un plazo no mayor a **60 días hábiles**, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen una extensión.

4.5. Resolución.

Una vez concluida la investigación, el Comité de Ética evaluará los resultados y emitirá una resolución, que puede incluir:

- I. **Archivo del caso** si no se encuentran pruebas suficientes.
- II. **Medidas disciplinarias** si se confirma que ha ocurrida una violación del protocolo. Las sanciones pueden variar según la gravedad de los hechos y estará adjuntas en el siguiente capítulo.

La resolución será comunicada a las partes involucradas de manera confidencial y por escrito.

4.6. Mediación.

En casos donde se considere oportuno y ambas partes lo acepten, se ofrecerá un proceso de mediación con el fin de alcanzar una solución alternativa al

conflicto. Este proceso estará a cargo de un mediador capacitado (miembro del Comité de Ética) y deberá respetar los derechos de ambas partes.

4.7. Apelación.

Cualquier parte involucrada en el caso tendrá el derecho de apelar la resolución emitida por el Comité de ética en un plazo de **15 días hábiles** a partir de la notificación. La apelación será revisada por un órgano superior que emitirá una resolución final en un plazo de **20 días hábiles**.

4.8. Seguimiento.

Después de la resolución, el instituto realizará un seguimiento continuo para asegurar que se cumplan las sanciones impuestas y que no existan represalias contra la víctima o los testigos.

5. Sanciones.

Las sanciones contempladas en este protocolo buscan no solo castigar conductas inapropiadas, sino también prevenir futuras violaciones, restaurar la justicia para la víctima y fomentar un ambiente universitario seguro y respetuoso.

5.1. Sanciones para alumnos.

I. Advertencia verbal y registro en expediente académico

Rango de puntos: 10-12

Aplicación: Para ofensas menores, como insultos o aislamiento. El denunciado recibe una advertencia formal, y se mantiene un registro en su expediente.

II. Suspensión temporal de actividades extracurriculares (1-2 semanas)

Rango de puntos: 13-15

Aplicación: Para actos como difamación, descalificación constante o amenazas verbales. La suspensión afecta la participación en deportes, clubes o asociaciones.

III. Suspensión temporal de clases (1-2 semanas)

Rango de puntos: 16-17

Aplicación: Para acoso físico encubierto, empujones o comentarios sexuales no deseados. El denunciado es suspendido temporalmente y no podrá asistir a clases.

- IV. Retiro de privilegios en campus (3-4 semanas)**
Rango de puntos: 16-17
Aplicación: Se retiran ciertos privilegios, como acceso a bibliotecas, actividades sociales o residencias, sin que implique una suspensión total de clases.
- V. Suspensión prolongada (1-2 meses)**
Rango de puntos: 18-19
Aplicación: Para actos graves como tocamientos no deseados, acoso en plataformas digitales, o discriminación racial. El denunciado no puede asistir a clases durante este período.
- VI. Pérdida de matrícula o acceso a becas**
Rango de puntos: 18-19
Aplicación: Se le retira la matrícula o beca del estudiante por un semestre o año académico, dependiendo de la gravedad y reincidencia.
- VII. Expulsión temporal (1 semestre o más)**
Rango de puntos: 19-20
Aplicación: Para ofensas como chantaje sexual, robo o extorsión, o exposición en público. El denunciado es expulsado temporalmente y puede solicitar reingreso tras cumplir con ciertas condiciones.
- VIII. Expulsión definitiva**
Rango de puntos: 20
Aplicación: Para las ofensas más graves, como distribución no consensuada de contenido sexual, sextorsión, o abuso sexual. El denunciado es expulsado sin posibilidad de reingreso.
- IX. Participación obligatoria en programas de reeducación o sensibilización**
Rango de puntos: 13-17
Aplicación: Los individuos denunciados deben asistir a programas que abordan temas de diversidad, acoso o violencia para reeducarse sobre su comportamiento.

X. Prohibición de participar en graduaciones o ceremonias

Rango de puntos: 16-18

Aplicación: Para infracciones como acoso verbal reiterado, discriminación por identidad de género, o intimidación académica, se prohíbe al denunciado participar en eventos importantes de la universidad.

5.2. Sanciones para docentes, personal académico y administrativo.

I. Advertencia escrita y registro en expediente laboral

Rango de puntos: 10-12

Aplicación: Para ofensas menores, como aislamiento o exclusión social de estudiantes. Se registra una advertencia formal en su expediente.

II. Suspensión de actividades académicas (1-2 semanas)

Rango de puntos: 13-15

Aplicación: Para infracciones como acoso verbal, comentarios racistas u homofóbicos o descalificación constante. El denunciado es suspendido temporalmente.

III. Reducción salarial o eliminación de incentivos

Rango de puntos: 14-16

Aplicación: Para actos como manipulación emocional o coerción, el denunciado pierde parte de sus incentivos o beneficios económicos.

IV. Suspensión prolongada sin goce de sueldo (1-2 meses)

Rango de puntos: 17-18

Aplicación: Para infracciones más serias como tocamientos no deseados, chantaje académico o acoso físico encubierto. Se suspende al denunciado sin goce de sueldo.

V. Reubicación en un puesto con menor responsabilidad

Rango de puntos: 16-18

Aplicación: El denunciado es removido de un puesto de autoridad o responsabilidad si comete abusos de poder, como control excesivo de notas o evaluaciones.

VI. Impedimento para ascensos o promociones

Rango de puntos: 16-19

Aplicación: Para infracciones graves como discriminación racial o acoso académico, se le impide al denunciado acceder a ascensos o mejoras en su puesto.

VII. Obligación de participar en programas de sensibilización y reeducación

Rango de puntos: 13-18

Aplicación: Los individuos denunciados que incurren en actos de discriminación o acoso deben asistir a programas para sensibilizarse en diversidad, derechos humanos o violencia.

VIII. Prohibición de contacto con estudiantes

Rango de puntos: 18-19

Aplicación: Se prohíbe al denunciado o empleado cualquier contacto directo con estudiantes, especialmente en casos de acoso sexual o chantaje académico.

IX. Suspensión indefinida

Rango de puntos: 19-20

Aplicación: Para ofensas graves como sextorsión, exposición en público o distribución de contenido sexual no consensuado. El denunciado es suspendido indefinidamente y su situación se revisa periódicamente.

X. Despido con causa

Rango de puntos: 20

Aplicación: Para las ofensas más graves, como chantaje sexual, abuso sexual, o distribución de contenido íntimo sin consentimiento. El denunciado es despedido de manera definitiva.

XI. Inhabilitación para trabajar en instituciones educativas

Rango de puntos: 20

Aplicación: Para actos extremadamente graves como abuso sexual, se inhabilita al empleado de trabajar en cualquier institución educativa, mediante reporte a las autoridades correspondientes.

XII. Denuncia ante las autoridades legales

Rango de puntos: 19-20

Aplicación: En casos de delitos graves como abuso sexual, exposición en público o robo/extorsión, se procede a presentar una denuncia ante las autoridades competentes.

XIII. Impedimento para dirigir tesis, proyectos o grupos de investigación

Rango de puntos: 15-18

Aplicación: Para infracciones relacionadas con el acoso académico o abuso de poder, se prohíbe al denunciado dirigir o coordinar actividades académicas de estudiantes.

XIV. Revisión exhaustiva de evaluaciones y clases impartidas

Rango de puntos: 14-17

Aplicación: Para infracciones como favoritismo o control injustificado de notas, se establece una auditoría de las clases, evaluaciones y manejo de los estudiantes.

5.3. Formas de abuso y acoso

Incidente	Rank
Insultos y apodosos humillantes	-10
Comentarios racistas, sexistas u homofóbicos	-18
Amenazas verbales	-15
Empujones o golpes	-17
Acoso físico encubierto	-16
Comentarios sexuales no deseados	-17
Tocamientos no deseados	-19
Chantaje sexual (sextorsión)	-20
Exposición o masturbación en público	-20
Sexting no consensuado	-19
Difusión de rumores o información privada	-14

Acoso en plataformas digitales	-15
Suplantación de identidad	-16
Distribución no consensuada de contenido sexual	-20
Descalificación constante	-12
Control excesivo de notas o evaluaciones	-17
Sobrecarga de trabajo injustificada	-13
Impedir oportunidades académicas	-18
Manipulación emocional o coerción	-14
Amenazas sobre el futuro académico	-17
Favorecimiento por intercambio de favores	-19
Aislamiento	-11
Exclusión en redes sociales	-10
Difamación y chismes	-13
Discriminación racial	-18
Acoso por género	-18
Discriminación por identidad de género o expresión de género	-17
Gaslighting	-16
Desvalorización constante	-12
Creación de un ambiente de intimidación	-15
Explotación económica en residencias	-18
Robo o extorsión	-19

5.4. Puntos adicionales por reincidencia.

Incidente	Rank
Insultos y apodosos humillantes	- +2
Comentarios racistas, sexistas u homofóbicos	- +3
Amenazas verbales	- +2
Empujones o golpes	- +4
Acoso físico encubierto	- +4
Comentarios sexuales no deseados	- +5
Tocamientos no deseados	- +5
Chantaje sexual (sextorsión)	- +5
Exposición o masturbación en público	- +5

Sexting no consensuado	- +5
Difusión de rumores o información privada	- +2
Acoso en plataformas digitales	- +3
Suplantación de identidad	- +4
Distribución no consensuada de contenido sexual	- +5
Descalificación constante	- +2
Control excesivo de notas o evaluaciones	- +3
Sobrecarga de trabajo injustificada	- +2
Impedir oportunidades académicas	- +4
Manipulación emocional o coerción	- +3
Favorecimiento por intercambio de favores	- +4
Aislamiento	- +5
Exclusión en redes sociales	- +2
Difamación y chismes	- +3
Discriminación racial	- +4
Acoso por género	- +4
Discriminación por identidad de género o expresión de género	- +4
Gaslighting	- +3
Desvalorización constante	- +2
Creación de un ambiente de intimidación	- +3
Explotación económica en residencias	- +4
Robo o extorsión	- +5

6. Procedimiento ante el Comité de Ética.

6.1. Aplicabilidad.

El procedimiento ante el Comité de Ética será aplicable en las siguientes situaciones:

- I. Cuando el proceso de mediación no pueda llevarse a cabo.
- II. Si alguna de las partes decide no optar por el proceso de mediación.
- III. Si la persona implicada no se presenta a las reuniones de mediación a las que fue citada.

- IV. Si alguna de las partes incumple los acuerdos establecidos en la mediación.
- V. Si la denuncia es falsa o tiene la intención de dañar a la persona señalada o a terceros. En estos casos, el Comité de Ética determinará las sanciones correspondientes según las normas universitarias.

6.2. Fase inicial.

- I. Dependiendo del caso, se recibirá la denuncia de la persona afectada, el expediente o reporte del primer contacto, o cualquier información relevante sobre el incidente.
- II. Se analizarán los contenidos y las pruebas disponibles, y si es necesario, para evitar una victimización secundaria, se citará a la persona afectada para una audiencia en la que pueda proporcionar más detalles.
- III. Tras el análisis, en un plazo máximo de **3 días hábiles**, el Comité de Ética podrá:
 - a) Emitir una resolución motivada sobre la aceptación o rechazo de la denuncia, notificando personalmente a la persona afectada.
 - b) Si la denuncia es aceptada, el acuerdo será enviado de manera confidencial a la persona señalada a través de la coordinación de su unidad académica o administrativa. Si la denuncia involucra a un titular de dicha unidad, la notificación se realizará por la instancia superior.
 - c) La notificación incluirá al menos la información sobre la denuncia aceptada, los hechos, las pruebas, los derechos de la persona señalada, y el plazo de **5 días hábiles** para que presente su respuesta por escrito al Comité de Ética.
 - d) Se recolectarán las pruebas necesarias para garantizar que la decisión se base en una certeza más allá de cualquier duda razonable.

6.3. Fase de Substanciación.

- I. Tras recibir y evaluar la respuesta, se programará una audiencia a la que serán convocadas las partes, los testigos y cualquier otra persona que el Comité considere necesaria.

- II. La audiencia se llevará a cabo con la presencia completa del Comité de Ética, de forma oral y siguiendo las siguientes etapas:
 - a) Se informará a las partes sobre el conflicto a resolver basándose en el expediente y las pruebas reunidas.
 - b) La persona afectada podrá expresar su versión de los hechos y referirse a las pruebas.
 - c) La persona señalada podrá también dar su versión y presentar pruebas que respalden su defensa.
 - d) El Comité de Ética recibirá las pruebas en el orden que determine, en presencia de ambas partes.
 - e) Las partes podrán solicitar aclaraciones a los testigos y tendrán el derecho a intervenir equitativamente previa solicitud al Comité.
 - f) El Comité conducirá la audiencia de manera que favorezca la resolución del caso, evitando formalidades innecesarias.

6.4. Etapa de valoración y decisión.

- I. Tras la audiencia, el Comité contará con **5 días hábiles** para analizar los argumentos y pruebas, y determinar qué elementos serán relevantes para la decisión final.
- II. Si es estrictamente necesario, el Comité podrá convocar a nuevos testigos o recabar más pruebas, lo que se hará en una nueva audiencia en presencia de las partes.
- III. Una vez finalizada la recolección de pruebas, el Comité procederá a emitir una decisión que puede ser de responsabilidad, absolución o mixta, la cual será notificada personalmente a las partes.
- IV. El Comité también podrá hacer recomendaciones a las autoridades universitarias o a terceros, con el objetivo de prevenir actos de discriminación, acoso o violencia de género o sexual. Las resoluciones y recomendaciones del Comité serán vinculantes y deberán incluir:
 - a) La fundamentación y motivación de la recomendación.
 - b) Un resumen breve de los hechos probados y las pruebas consideradas.
 - c) El análisis sobre la responsabilidad de la persona señalada
 - d) En su caso, la sanción o medidas de reparación a implementar.
 - e) La notificación por escrito a las partes.

- f)** El nombre y la firma de los miembros del Comité.
- V.** Las decisiones y recomendaciones del Comité serán válidas siempre que no contravengan normativas internas o leyes. Las sanciones serán las previstas en la reglamentación universitaria o laboral aplicable y no serán de carácter académico. Las medidas de reparación serán definidas por el Comité de Ética.
- VI.** Las partes siempre podrán recurrir a otros medios que consideren pertinentes.

6.5. Fase de ejecución.

- I.** Las resoluciones y recomendaciones del Comité de Ética serán implementadas de manera inmediata por las autoridades competentes, conforme a la reglamentación interna y la legislación aplicable.
- II.** Una vez ejecutada la resolución o cumplida la recomendación, se informará al Comité de Ética, al igual que sobre cualquier acción tomada en cumplimiento de lo resuelto.