



PROTOCOLO DE PAZ DEL COLEGIO JURISTA

Protocolo de paz del Colegio Jurista

El presente documento tiene como intención definir los mecanismos en el ámbito educativo respecto a los conflictos desde la perspectiva de la cultura de paz y de la no violencia.

La cultura de paz se basa en un conjunto de valores, actitudes y prácticas que fomentan la armonía y evitan los conflictos. Su objetivo es resolver los desacuerdos a través del diálogo y la negociación, tanto a nivel individual como colectivo, siempre considerando el respeto por los derechos humanos. Desde el ámbito educativo, en todos sus niveles, es fundamental enseñar estrategias para manejar los conflictos de manera pacífica y fomentar en el alumnado una visión positiva de la cultura de paz.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley General de Educación Superior, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como aquellas leyes locales relativas al tema, establecen aquella responsabilidad y obligación que las instituciones de educación superior tienen respecto a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en los espacios académicos.

Además, las instituciones públicas y privadas de educación superior tienen la responsabilidad de cumplir con los mandatos nacionales e internacionales en materia de promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos de toda la comunidad estudiantil. Dichas instituciones al considerarse espacios de formación integral deben garantizar la implementación de estrategias inclusivas, sostenibles e integrales que respondan puntualmente a la presencia de situaciones de violencia, con el objetivo de garantizar el bienestar físico, psicológico y social de la comunidad estudiantil.

Para atender la urgencia de frenar la escalada de la violencia y los conflictos a través de la perspectiva de la cultura de paz y de la no violencia, es necesaria una política educativa conocida por la comunidad estudiantil, cuyos principios rectores sean la atención integral, la confidencialidad, la debida diligencia, igualdad, imparcialidad, la no revictimización, la presunción de inocencia y el respeto por la dignidad humana.

Para lograr el objetivo de manera adecuada, eficaz y efectiva, es necesaria la creación de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos dirigida por un especialista en la materia. Dicha unidad tiene como objetivo intervenir para atender y dar seguimiento a la comunidad estudiantil en situación a la violencia y fomentar las políticas de cultura de paz, el titular será un profesional en la materia que intervenga por medio de estrategias de *prevención y atención* ante los conflictos, que a continuación se describen.

Unidad de atención a la resolución de conflictos

- Perfil. Experiencia en el ámbito de la mediación, justicia alternativa, justicia restaurativa, reparación del daño, medios alternativos de solución de controversias, derechos humanos y estrategias de resolución de conflictos.
- Vigencia. El profesional en la materia se renovará cada 6 meses.
- Discusión y aprobación el perfil. Director General del Colegio Jurista.
- Obligaciones del profesional.
 - o Dirigir la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos.
 - o Aplicar las rutas de intervención de *prevención* y atención ante los conflictos.
 - o Entregar informes bimestrales de los casos.
 - o Recepción de quejas, denuncias, reportes y cualquier otro formato sobre conflictos en la comunidad estudiantil.
 - o Establecer, dar seguimiento y comunicar sobre las sanciones, la reparación del daño y/o los acuerdos, según sea el caso, que ameriten los asuntos.
 - o Colaboración, coordinación y comunicación con el personal académico y autoridades educativas.
 - o Convocar a un Comité de Seguimiento entre el coordinador académico de la carrera y el director general sobre la resolución de asuntos coyunturales y urgentes.
 - o Socializar los alcances de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos con la comunidad estudiantil.

Prevención.

Promover acciones para mejorar de la convivencia y el ambiente escolar para crear un entorno propicio desde la reflexión individual y colectiva que permita el ejercicio pleno y efectivo de los derechos humanos.

Así como, actuar de manera oportuna ante conductas que puedan impedir el ejercicio pleno de los derechos humanos dentro del entorno escolar. Es necesario en este mecanismo identificar los factores de riesgo y de protección necesarios para evitar que escalen los conflictos. Ejemplos: semana sobre cultura de paz y la no violencia, concurso de cartel sobre el impacto de la violencia en el ámbito educativo, agentes de paz, formación en mediación de conflictos, talleres socioemocionales, entre otras.

Atención.

Brindar asistencia oportuna y resolver los casos de la comunidad educativa de acuerdo con los tres tipos de situaciones que impactan la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos.

Situación 1.

- Conflictos interpersonales manejados inadecuadamente y situaciones esporádicas

Situación 2.

- Situación de agresión escolar, acoso escolar (Bullying) y/o ciberacoso, que no constituyan la comisión de un delito y que se presenten de manera repetida o sistemática y/o que causen daños a la salud e integridad de la persona.

Situación 3.

- Situaciones de agresión escolar que sea constitutivas de presuntos delitos de acuerdo con la normatividad vigente para el estado de Morelos.

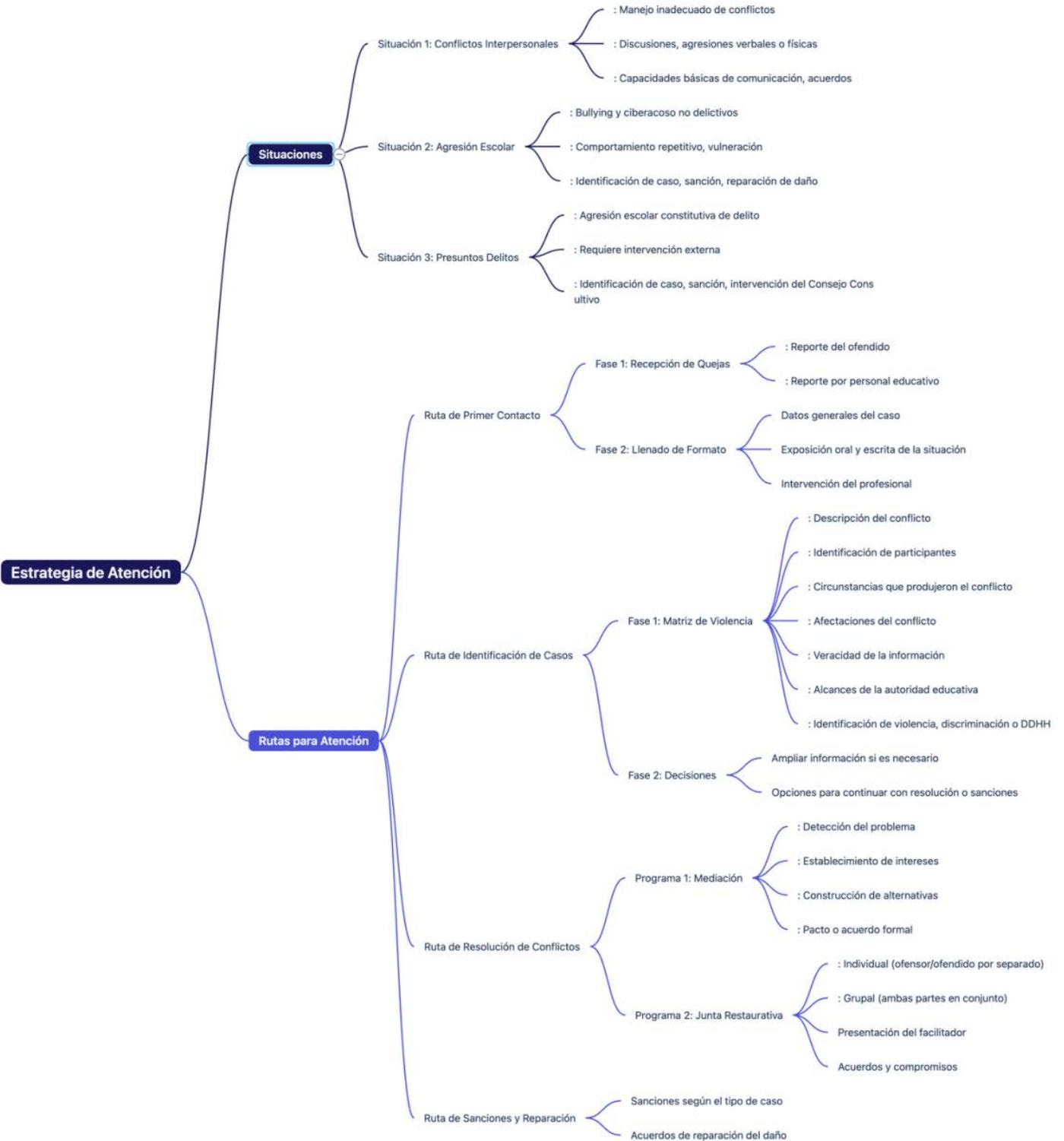
En relación con las situaciones descritas es necesario la individualización de los intervinientes de acuerdo con su participación en la comunidad estudiantil (alumnado, personal administrativo, personal docente y/o familiares del estudiante), así mismo, es indispensable identificar si la conducta responde a un acto de violencia, discriminación o violación a derechos humanos para atender conforme a derecho.

Además, el profesional comunicará sobre las sanciones, la reparación del daño y/o los acuerdos que surjan de su intervención, de igual manera, establecerá y comunicará a las autoridades competentes sobre los mecanismos de seguimiento de estas.

Para garantizar la imparcialidad, transparencia y justicia, es necesario contar con un mecanismo de **seguimiento y evaluación**, llamado **Comité de Seguimiento**. Este mecanismo pretende garantizar la sostenibilidad y adecuada aplicación de las estrategias de *prevención y atención antes los conflictos* a través de la vigilancia constante de su implementación.

Comité de seguimiento

- Integrantes
 - o Coordinador académico
 - o Director General (rector)
 - o Profesional de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos
- Facultades
 - o Responder al llamado de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos respecto a discutir, aprobar y en su caso decidir sobre asuntos coyunturales y urgente.



Estrategia de Atención.

Consiste en brindar asistencia oportuna y resolver los casos de la comunidad educativa de acuerdo con los tipos de situaciones que impactan la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos.

El objetivo de la estrategia es identificar el tipo de situación, asistencia oportuna que requiera el caso, así como las acciones a realizar para la resolución del conflicto.



Para efectos de la estrategia de atención se les denominará a los intervinientes de la siguiente manera.

- Ofensor. Aquella persona que sea señalada por parte del ofendido de causar algún daño o afectación física, psicológica, emocional y/o social.
- Ofendido. Aquella persona que asuma ser afectada o dañada de manera física, psicológica, emocional y/o social
- Profesional de la materia. Aquella persona titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos y cuente con las herramientas y estrategias de atención a la comunidad educativa.
- Autoridad educativa. Aquella persona que tenga un papel de autoridad frente a las y los estudiantes.

Para el abordaje de los conflictos se debe tomar en cuenta que existen tres tipos de situaciones con sus respectivas características que guían el nivel de intervención del titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos, si bien este encuadre de los conflictos es orientador para definir las rutas de intervención, permitirá identificar de mejor manera la categoría en la que se encuentran los supuestos cuando se conocen en un primer momento y cuando se pretende atender a su posible solución.

Situación 1.

- Definición. Conflictos interpersonales manejados inadecuadamente y situaciones esporádicas

- Características. Discusiones o riñas entre amigas, amigos, compañeras o compañeros que pueden involucrar agresiones verbales, relacionales o físicas sin generar daños al cuerpo o a la salud.
- Necesidades de intervención. No requiere una intervención amplia de identificación de caso, la resolución de conflicto requiere capacidades básicas de comunicación y solo amerita acuerdos.

Situación 2.

- Definición. Situación de agresión escolar, acoso escolar (Bullying) y/o ciberacoso, que no constituyan la comisión de un delito de acuerdo a lo establecido por la ley vigente del estado de Morelos y que se presenten de manera repetida o sistemática y/o que causen daños a la salud e integridad de la persona.
- Características. A diferencia de la situación 1, la conducta es repetitiva o sistemática, la puede generar más de una persona y existe una situación de vulneración.
- Necesidades de intervención. Requiere una intervención de identificación de caso y una estrategia de resolución de conflictos, requiere una sanción, la reparación del daño y/o acuerdos.

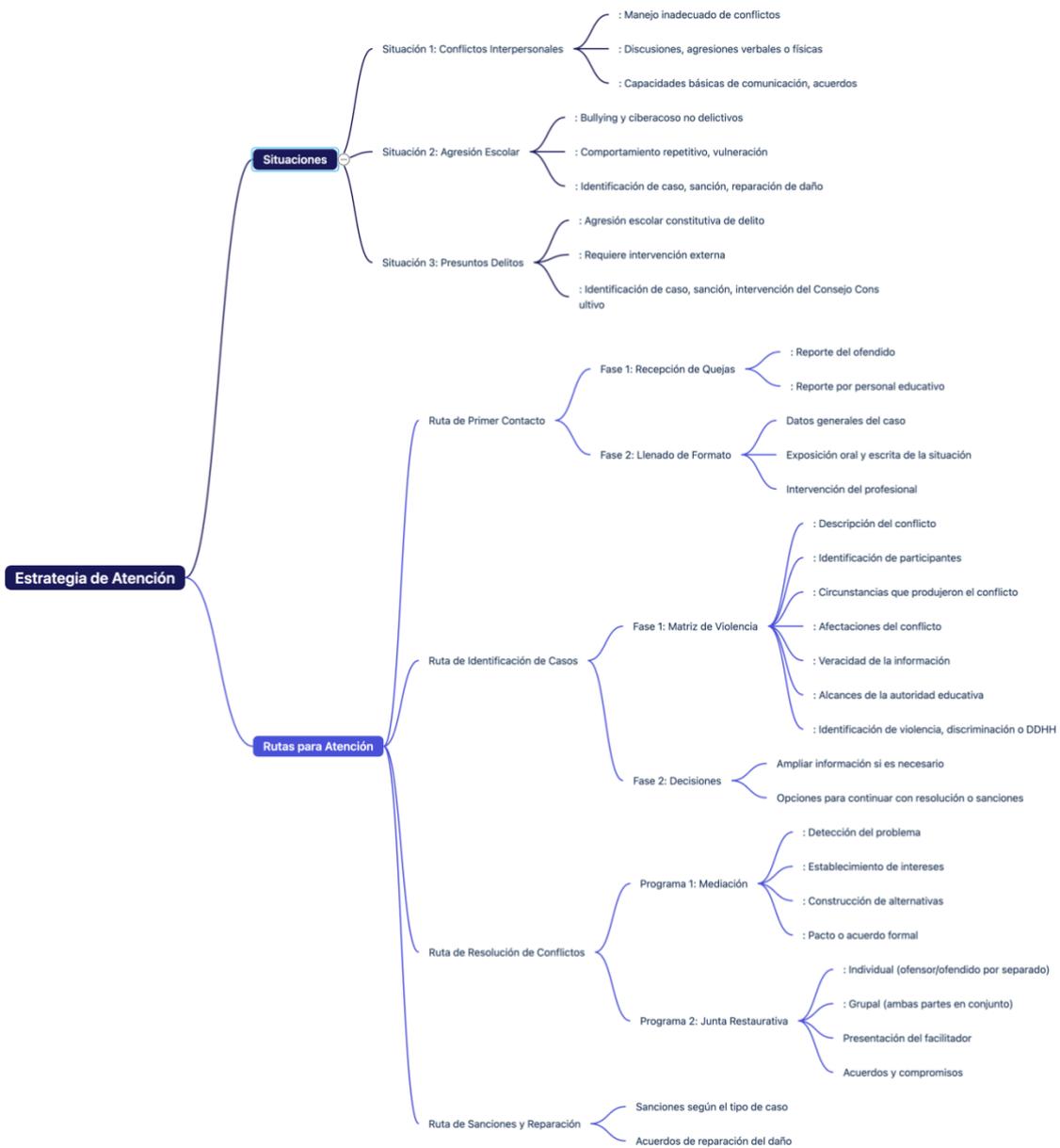
Situación 3.

- Definición. Situaciones de agresión escolar que sea constitutivas de presuntos delitos de acuerdo con la normatividad vigente para el estado de Morelos.
- Características. De acuerdo con los elementos constitutivos de la conducta, requieren la intervención de entidades externas al ser consideradas un delito.
- Necesidades de intervención. Requiere una intervención de identificación de caso, requiere una sanción y en su caso la intervención del Consejo Consultivo.

Es indiscutible que debe existir voluntad por parte de la comunidad estudiantil para apegarse a la presente estrategia, además, la participación de la autoridad educativa es fundamental para identificar de manera oportuna los conflictos.

Para garantizar que la atención oportuna los conflictos desde la perspectiva de la cultura de paz y la no violencia, es necesario apegarse a los lineamientos de las siguientes rutas.

1. Ruta de primer contacto
2. Ruta de identificación de casos
3. Ruta de resolución de conflictos
4. Ruta de sanciones, reparación del daño y/o acuerdos



Así mismo, de deben contemplar los documentos relacionados con la participación voluntaria y expresa de los intervinientes dentro de la estrategia de atención, por lo que se anexan los siguientes documentos.

1. Aviso de privacidad
2. Acuerdo de confidencialidad
3. Actas de sanciones, reparación del daño y/o acuerdos

Ruta de primer contacto.

Fase 1. Recepción de quejas, denuncias, reportes y cualquier otro formato sobre conflictos en la comunidad estudiantil.

- Vía directa. La Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos recibe el asunto directamente del ofendido.
- Vía autoridad educativa. La Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos recibe el asunto por medio del reporte de personal docente, coordinador académico, personal administrativo o cualquier otro que tenga la potestad de autoridad educativa.
- Otra

Fase 2. Llenado de formato (Anexo 1). Es necesario llenar los datos generales del caso

- Nombre completo del ofensor y ofendido
- Grado y grupo
- Datos de contacto del ofendido
- Exposición de la situación
 - o Oral, es decir el ofendido manifiesta de propia voz la situación que causa el conflicto
 - o Escrita, es decir, el ofendido hace llegar un documento escrito donde narra la situación que causa el conflicto
- Intervención del profesional de la materia
 - o Puede hacer preguntas para ampliar la información
 - o Puede hacer preguntas para aclarar la información que haya sido confusa o ambigua
 - o Puede hacer sugerencias urgentes, necesarias y/o oportunas de acuerdo con el nivel de daño o afectación de la situación, tales sugerencias buscando en todo momento salvaguardar la integridad del ofendido, garantice la presunción de inocencia del ofensor y buscando en todo momento que no escale el conflicto.
- Primera identificación del asunto es necesario decidir se requiere atender algunas opciones, todas las opciones o ninguna de las opciones y el orden de éstas.
 - o Opción 1. El asunto requiere indagación y ampliación de la información con terceros
 - o Opción 2. El asunto requiere citación del ofensor
 - o Opción 3. El asunto requiere descartar afectaciones no mencionadas en la entrevista
 - o Opción 4. El asunto requiere contención individual y no avanza en las demás rutas

En el supuesto que **el asunto no sea sujeto de mediación**, pero si de una sanción, existirá una ruta directa que a continuación se describe.

Supuestos de sanción:

- Amonestación previa
- Amonestación pública
- Recisión contractual
- Denuncia de hechos ante las autoridades correspondientes
- Suspensión temporal
- Expulsión

Amonestación previa. Podrá ser verbal o por escrito, y será efectuada en privados por el coordinador académico, el profesionalista de la Unidad y/o el Director General del Colegio Jurista. Si fuere escrita, se anexará copia de ésta en el expediente del responsable.

Amonestación pública individual o colectiva. Podrá ser verbal o por escrito, y será efectuada públicamente por el coordinador académico, el profesionalista de la Unidad y/o el Director General del Colegio Jurista. Si fuera escrita, se anexará copia de ésta en el expediente del responsable.

Recisión contractual. En casos de falta grave podrá rescindirse el contrato por virtud del cual el responsable se encuentre vinculado al Colegio Jurista, en términos de la legislación vigente al momento de la falta.

Denuncia ante las autoridades correspondientes. En caso de que la falta cometida por el denunciado implique la comisión de una conducta ilícita, el Director General del Colegio Jurista podrá denunciar ante las autoridades correspondientes de los hechos presumibles constitutivos de delito, con los elementos necesarios que el coordinador académico y el profesionalista de la Unidad aporten.

Suspensión temporal. Tendrá lugar cuando la conducta sea atribuible a un miembro de la comunidad estudiantil.

Expulsión. En caso de que la conducta sea reiterada por segunda ocasión será expulsado definitivamente de la comunidad.

En cualquiera de los supuestos de anotación se registrará (Anexo 2.) por el profesionalista de la Unidad.

Las sanciones pueden ser ajustadas, ampliadas o reducidas de acuerdo a las características de la situación y la intervención del Director General del Colegio Jurista.

Anexo 1. Formato de primer contacto.

Nombre completo del ofendido			
		Grado y grupo	
Nombre completo del ofensor			
		Grado y grupo	
Existe vínculo entre ofendido y ofensor			
Si ()	No ()	De qué tipo	
Exposición de hechos (señalar modo, tiempo y lugar)			
Firma(s) del interesado(s)			
Nombre y firma del titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos			
Fecha y hora de la atención			

Anexo 2. Sanciones		
Nombre completo de la(s) persona(s) sancionada(s)	Grado y grupo	
Fecha y hora		
La sanción requiere la autorización del Director General del Colegio Jurista		
Si ()	No ()	En caso de que la respuesta sea afirmativa, establecer periodo en que es necesario su intervención: (a) inmediato (b) en un plano no mayor a 2 días
Exposición de en qué consisten la(s) sanción(es) (señalar modo, tiempo y lugar para cumplirlos)		
Firma de acuerdo y conocimiento de la sanción		
Nombre y firma del titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos		



Ruta de identificación de casos

La presente matriz de información tiene como objetivo identificar si los conflictos presentados en el ámbito educativo responden a una situación de violencia, discriminación y/o violación a derechos humanos, la importancia de identificarlos es para atender al nivel de riesgo de las personas ofendidas, el nivel de responsabilidad y afectación de las personas ofensoras, así como el nivel de responsabilidad de la autoridad educativa.

La presente ruta, representa una guía para poder atender de manera homogénea los casos de acuerdo con los parámetros de identificación de los conflictos, en caso de ser requerido, el profesional en la materia puede valorar a profundidad el asunto, sin que eso implique una afectación en la respuesta pronta y expedita de su encargo. La identificación de casos consta de dos fases.

Fase 1. De acuerdo con la información recabada en la entrevista de primer contacto podrá llenarse el formato denominado **Matriz de violencia, discriminación y violaciones a DDHH en el ámbito educativo** que consta de ocho categorías orientadoras, cada una de ellas representa lo siguiente:

- Problema. Se refiere a la situación concreta y específica que describa el conflicto
- Intervinientes. Se refiere a la identificación de los participantes del conflicto
- Causas. Se refiere a las circunstancias que produjeron el conflicto
- Efectos. Se refiere a las afectaciones del conflicto
- Fuente de información. Se refiere a ubicar de dónde surge la información, para identificar la viabilidad y veracidad de la información
- Obligaciones/deberes de la autoridad educativa. Se refiere a los alcances vinculantes de hacer o no hacer por parte de la autoridad educativa
- Categoría de identificación. Se refiere a identificar el conflicto es violencia, discriminación y/o violación a DDHH

Para identificar la categoría identificadora, es necesario consultar herramientas metodológicas de análisis situacionales del conflicto como el violentómetro, el concepto de discriminación y violación a DDHH que opera en la legislación vigente del estado de Morelos, entre otras.

Fase 2. Una vez identificado el caso, se puede decidir si es necesario o no, continuar con la siguiente ruta que es la resolución de conflictos o bien se continúa con la última ruta, no sin antes, identificar si es necesario ampliar la información por si hubiera duda en la identificación de alguna categoría. Durante esta fase además de sistematizar, categorizar e identificar el caso, se puede decidir a criterio del profesional en la materia, los siguientes supuestos y pasos a seguir que son enunciativos más no limitativos.

- Opción 1. El asunto requiere agotar la ruta de resolución de conflictos pues es una situación de violencia o discriminación que no requiere sanciones como suspensión o expulsión directa
- Opción 2. El asunto no requiere agotar la etapa de resolución de conflictos pues es una situación de violencia o discriminación que requiere sanciones como suspensión o expulsión de manera directa
- Opción 3. El asunto es un acto de violación de DDHH por parte de una autoridad educativa y requiere directo la sanción
- Opción 4. El asunto no cuenta con la voluntad de resolución de conflictos por una de las partes o ambas y no se considera la ruta de resolución de conflictos, si no directo la ruta de sanciones, reparación del daño y/o acuerdos
- Opción 5. El asunto requiere contención individual y no avanza en las demás rutas

Es necesario decidir si se requiere atender alguna de las opciones, todas las opciones o ninguna de las opciones y el orden de éstas.

Es importante identificar los siguientes criterios de análisis del conflicto:

- Límite justo de audiencias. El alumnado puede acudir a la Unidad por el mismo asunto hasta 2 ocasiones.
- Criterios de valoración de presunción. Si es necesario se hará una investigación amplia de no más de 3 días para valorar la inocencia o culpabilidad del asunto, haciendo hincapié en la responsabilidad individual y grupal si fuera el caso.
- El sobreseimiento. Puede darse por terminada la atención de la Unidad por los siguientes motivos:

- El hecho no amerita mediación
- El ofensor y/u ofendido desiste de continuar con el proceso
- El hecho solo amerita sanción directa de una de las partes (ruta específica y directa de sanción)

Ruta de resolución de conflictos

La ruta de resolución de conflictos en la guía orientadora para atender los conflictos de acuerdo con la naturaleza de situación, el nivel de participación y voluntad de las personas afectadas, así como la disposición que exista de acuerdo con los recursos del centro educativo, es decir, que la ruta tiene características que la hacen responder de fondo y forma frente a los conflictos.

En primer lugar, la resolución de conflictos se entenderá como aquel mecanismo necesario que responda a una afectación entre personas de la comunidad educativa, los cuales necesitan de la intervención de un tercero, en este caso el profesional en la materia titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos.

En segundo lugar, la resolución de conflictos requiere un proceso específico que implica tiempo, recursos humanos y materiales, y en algunas ocasiones la participación de personas adicionales al ofendido y ofensor, como algún familiar, testigo, docente, personal administrativo del centro educativo, persona experta en algún tema, entre otras.

En tercer y último lugar, la resolución de conflictos está sujeta a la voluntad de participar por parte del ofensor y el ofendido en esta ruta, por ningún motivo se puede llevar a cabo en contra la voluntad de los intervinientes, además, es indispensable contar con la ruta de Ruta de primer contacto y Ruta de identificación de casos agotada para tener los elementos necesarios.

Los principios rectores de la perspectiva de cultura de paz y la no violencia en la resolución de conflictos está caracterizada por lo siguiente:

- El respeto a la vida.
- La promoción y la práctica de la no violencia en el ámbito educativo.
- El respeto de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
- El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos.
- La promoción de todos los derechos humanos.
- El respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información.
- Vivir con libertad, justicia, solidaridad, cooperación, diálogo y entendimiento en todos los niveles de la sociedad.

En la ruta de resolución de conflictos hay dos importantes estrategias de respuesta la **mediación escolar** y la **junta restaurativa**.

La primera estrategia es la **mediación escolar** la cual es una estrategia de resolución pacífica que se desarrolla al interior de la unidad educativa, en la que

se ofrece a las personas que están atravesando algún conflicto, sentarse juntas y voluntariamente, con la presencia de una tercera persona neutral, para hablar de su problema e intentar llegar a un acuerdo de una forma positiva y colaborativa. Es un proceso cuyo objetivo es la resolución de un conflicto en base a los intereses y necesidades de las personas involucradas, por lo que supone la intervención de una tercera persona imparcial, que ayuda a las partes a restablecer la comunicación y a trabajar conjuntamente hasta alcanzar un acuerdo mutuamente satisfactorio. Tiene carácter preventivo y educativo, por lo que está condicionada al tipo de violencia, al nivel e impacto de un acto de discriminación y por ningún motivo se sugiere que se presente cuando exista una violación a DDHH por parte de autoridades educativas respecto a estudiantes.

Las ventajas de la mediación lectora es que se abordan el conflicto de manera positiva, se usa el diálogo como respuesta constructiva a los conflictos, se potencia los contextos cooperativos, se promueve la implementación de habilidades de autorregulación y autocontrol, se practica de la participación democrática, donde todas las opiniones y puntos de vista son respetados y tomados en cuenta y se busca desarrollar actitudes de apertura, comprensión y empatía. Todas estas características buscan promover estrategias de cultura de paz como el principal mecanismo de atención a los conflictos, sin que esto reste responsabilidad a los actos, pero que exista un compromiso real de transformación de los conflictos.

Para garantizar un enfoque de respuesta desde la medición escolar, es indispensable que el mediador conozca y controle el proceso de la mediación, sea neutral, no pretenda enjuiciar ni juzgar a las y los participantes, aplique la escucha activa, es necesario que cuenta con una actividad empática, construya un clima de confianza, sea paciente, sea proactivo, respetar la confidencialidad de los intervinientes, motive a llegar a acuerdos justos y equitativos.

Algunas estrategias de mediación educativa pueden ser los círculos de diálogo y algunos Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias que contempla la legislación vigente para el estado de Morelos que pueda ajustarse al entorno educativo. Para efecto de homologar criterios en esta primera estrategia se sugiere seguir los siguientes pasos.

Paso 1. Detección de la problemática.

- Elige a una de las personas para hablar primero (Persona 1 y persona 2 alternativamente).
- Breve presentación y preguntas iniciales como ¿Puedes decirnos que ocurrió? ¿Cómo te hizo sentir esto?
- Realiza preguntas abiertas para ampliar la información, por ejemplo: ¿Desde cuándo ocurre esto?, ¿Con qué frecuencia ocurre esto?

Paso 2. Se establecen los intereses sobre el conflicto.

- Realiza preguntas equilibradas que validen la situación, por ejemplo ¿Qué es lo que significa para ti lo que está pasando?
- Indaga sobre las afectaciones del conflicto y su impacto en las relaciones socioeducativas, por ejemplo ¿Cómo te afecta?

Paso 3. Se construyen alternativas viables para ambas partes de manera igualitarias y equilibradas

- Indaga sobre las necesidades principales, haz preguntas abiertas, por ejemplo ¿Qué es lo que necesitas para que se resuelva este problema?
- Realiza preguntas situacionales que responden de inmediato al conflicto, por ejemplo ¿Qué es lo que puedes hacer en estos momentos para resolver el problema? ¿Te parece bien?
- Identifica si son viables o no las alternativas, realiza preguntas que cuestionen las respuestas anteriores, por ejemplo ¿Si vuelve a ocurrir, qué podrías hacer de modo diferente?
- Identifica si la alternativa es efectiva, eficaz y responde al problema principal, por ejemplo ¿Se soluciona el problema? (Si la respuesta es SI, fin del proceso. Si es NO, vuelve al inicio del paso 3.

Paso 4. Pacto o acuerdo

El acuerdo se establece por escrito con la fecha, lugar y hora donde se concreta la mediación, está integrado por la información general de los participantes, firmado por los intervinientes y el titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos, el documento integrará la información de los pasos 1, 2 y 3 donde se establezca la información necesaria, clara y puntual.

La segunda estrategia es la **junta restaurativa**, la cual consiste en

La justicia restaurativa se ha constituido en un movimiento social; es más una filosofía que un modelo en sí. Es simplemente otra manera de entender y hacer justicia. No hay una definición rígida y única, sino varias que han ido desarrollándose y afinándose en el transcurso del tiempo.

Howard Zehr (2002), considerado como uno de los pioneros del concepto de justicia restaurativa, establece que es un proceso dirigido a involucrar, dentro de lo posible, a quienes tengan un interés en una ofensa particular, e identificar y atender colectivamente los daños, necesidades y obligaciones derivados de dicha ofensa, con el propósito de sanar y enmendar los daños de la mejor manera posible. En ese sentido la junta restaurativa, buscará más que la mediación, la reparación de los daños incluyendo la no repetición, cuando sea considerado el caso.

Los objetivos de la justicia restaurativa son:

- Asumir la responsabilidad de los hechos que dieron origen al conflicto, particularmente quien realizó la ofensa, así como participar en su solución y en el compromiso de no repetición de la conducta ofensiva.

- Reparar el daño a la víctima a fin de restaurar lo afectado por el ofensor o la ofensora; o en su caso, por ambos.
- Reintegrar a la persona ofensora a la comunidad estudiantil a la que pertenece, fortaleciendo la dinámica funcional de sus integrantes, a fin de alcanzar la recomposición del tejido social.

En las instituciones educativas, las prácticas restaurativas están dirigidas a crear y fortalecer el sentido de comunidad, así como a prevenir, detectar y gestionar los conflictos y las manifestaciones de violencia. En este sentido, estas prácticas ofrecen una concreción teórica y práctica, con la finalidad de facilitar herramientas y metodológicas proactivas y reactivas a las personas que integran la comunidad educativa, principalmente el estudiantado, el personal docente y administrativo, y personal encargado del bienestar estudiantil.

En ese sentido, los alcances de la justicia restaurativa se garantizarán a través de las siguientes pautas de intervención:

- Se pueden establecer castigos, sanciones o medidas para reparar el daño (a través de diversas acciones encaminadas a la compensación u oportunidad de reparar las acciones concertadas con la otra parte.
- La (s) persona (s) que causaron el daño se disculpan directamente, a través de un tercero, o por carta / correo electrónico / video, etc.
- La (s) persona (s) que causan el daño, tienen la oportunidad y la asistencia para tratar de cambiar su comportamiento.

Respecto a los principios de la justicia restaurativa, no es necesario en todo momento que las partes (ofendido y ofensor) se encuentren, por lo que los criterios del paso a paso, depende de la Ruta de primer contacto y la Ruta de identificación de casos.

Supuesto 1. Junta restaurativa individual (ofensor y ofendido por separado o solo con una de las partes)

- Presentación del facilitador y el interesado
- Presentación de los objetivos de la junta
- Acuerdos de la junta y alcances de la intervención
- Narración de los hechos, reconocimiento de las personas, los problemas y el proceso
- Identificación de soluciones y alternativas de reparación del daño
- Acuerdos y compromisos individuales

Supuesto 2. Junta restaurativa grupal (ofensor y ofendido en conjunto)

- Junta restaurativa individual con el ofensor y con el ofendido por separado de acuerdo con el supuesto 1
- Acordar un encuentro en conjunto
- Presentación del facilitador y las personas interesadas
- Presentación de los objetivos de la junta grupal
- Acuerdos de la junta y alcances de la intervención de manera legal
- Narración de los hechos, reconocimiento de las personas, los problemas y el proceso de ambas partes

- Identificación de soluciones y alternativas de reparación del daño de ambas partes
- Acuerdos y compromisos grupales

A manera de guía se anexa un guion ajustado del “Guion del Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas”, tomado de O’CONNELL, T.; WACHTEL, B.; WACHTEL, T. (2010). Reuniones de justicia restaurativa. Volumen 2. Manual de reuniones restaurativas. Benthlejem P.A.: International Institute for Restoartive Practices. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.

<p>1. PREÁMBULO</p>	<p>“Bienvenidos y bienvenidas. Mi nombre es (su nombre) y estaré facilitando esta reunión restaurativa”.</p> <p>Ahora presente a cada participante de la reunión restaurativa e indique cuál es su relación con la persona ofensora y la persona ofendida.</p> <p>“Gracias por su asistencia. Sé que esto es difícil para ustedes, pero su presencia nos ayudará a manejar la situación que nos ha reunido aquí. Esta es una oportunidad para que ustedes se involucren en la reparación del daño que se ha hecho”.</p> <p>“Esta reunión restaurativa se centrará en una situación que ocurrió (señale la fecha, lugar y naturaleza de la ofensa sin dar detalles). Es importante entender que nos centraremos en lo que (nombre de la persona ofensora) hizo y cómo ese comportamiento inaceptable ha afectado a otros. No estamos aquí para decidir si (nombre de la persona ofensora) es bueno o malo, ni para juzgarlo/a de otras maneras. Deseamos explorar de qué manera las personas han sido afectadas y confiamos en que podremos trabajar para reparar el daño que se ha producido ¿Comprendemos esto?”</p> <p>“(Nombre de la persona ofensora) ha admitido su participación en la situación”.</p> <p>Dígale a la persona ofensora: “Debo decirte que no tienes la obligación de participar en esta reunión restaurativa y que eres libre de retirarte en cualquier momento, al igual que cualquiera de las personas que están aquí presentes. Si decides irte, el asunto será manejado (explicar cuál es la ruta incorporada en el Manual de Convivencia en relación con el debido proceso. Esto puede variar en cada institución educativa)”.</p> <p>“Este asunto, sin embargo, podría cerrarse si participas de manera proactiva y cumples con los acuerdos a los que lleguemos en esta reunión restaurativa”.</p> <p>Dígale a la persona ofensora: “¿Comprendes?”</p>
----------------------------	--

2.OFENSOR/ES	<p>“Comenzaremos con (nombre de la persona ofensora)”.</p> <p>Si hay más de una persona ofensora, cada una de ellas debe responder todas las siguientes preguntas. Se hace una por una:</p> <ul style="list-style-type: none"> › “¿Qué sucedió?” › “¿Qué estabas pensando en ese momento?” › “¿Qué has pensado desde que ocurrió la situación?” › “¿A quiénes crees que han afectado tus acciones?” › “¿Cómo han sido afectados?”
3.OFENDIDOS/AS	<p>Si hay más de una persona ofendida, cada una de ellas responde a todas las siguientes preguntas. Se hace una por una.</p> <ul style="list-style-type: none"> › “¿Cuál fue su reacción en el momento de la situación?” › “¿Cómo se siente por lo sucedido?” › “¿Qué ha sido lo más difícil para usted?” › “¿Cómo reaccionaron sus familiares y amigos cuando se enteraron de la situación?”
4.PERSONAS DE APOYO DE LA PERSONA AFECTADA	<p>Cada una de las personas responde todas las siguientes preguntas. Se hace una por una.</p> <ul style="list-style-type: none"> › “¿Qué pensó cuando se enteró de la situación?” › “¿Cómo se siente por lo sucedido?” › “¿Qué ha sido lo más difícil para usted?” › “¿Cuál cree usted que son los principales temas?”
5.PERSONAS DE APOYO DE LA PERSONA OFENSORA	<p>Pregunte a cada persona:</p> <p>“¿Podría por favor contarnos sobre lo sucedido?”</p> <ul style="list-style-type: none"> › “¿Qué pensó cuando se enteró de la situación?” › “¿Cómo se siente por lo sucedido?” › “¿Qué ha sido lo más difícil para usted?” › “¿Cuáles cree que han sido los principales asuntos de esta situación?”
6.OFENSOR/ES	<p>Pregunte a la persona ofensora: “¿Hay algo que desees decir en este momento?”.</p>
7. CÓMO LLEGAR A UN ACUERDO	<p>Pregunte a la persona ofendida: “¿Qué le gustaría que resulte de esta reunión restaurativa?”</p> <p>Pida a la persona ofensora que responda: “¿Qué le gustaría que resulte de esta reunión restaurativa?”</p> <p>En este momento, los y las participantes discuten cuál sería el acuerdo final. Pida comentarios de los/as participantes.</p> <p>Es importante que pida a la persona ofensora que responda a cada sugerencia antes de que el grupo pase a la siguiente sugerencia; pregúntele: “¿Qué piensas sobre eso?”. Luego asegúrese de que esté de acuerdo antes de proseguir. Dé cabida a la negociación.</p> <p>A medida que se desarrolle el acuerdo, esclarezca cada punto y redacte un documento de acuerdos tan</p>

	<p>específicamente como sea posible, incluya detalles, plazos y disposiciones para hacer el seguimiento.</p> <p>Cuando sienta que la discusión del acuerdo está llegando a su fin, dígales a los/as participantes: “Antes de redactar el acuerdo, me gustaría asegurarme de que he registrado con precisión lo que se ha decidido”.</p> <p>Lea los puntos del acuerdo en voz alta y mire a los/as participantes para ver su aprobación. Haga cualquier corrección necesaria.</p>
<p>8.CIERRE DE LA REUNIÓN RESTAURATIVA</p>	<p>“Antes de concluir formalmente esta reunión restaurativa, me gustaría darle a cada uno de ustedes. ¿Hay algo que alguien quiera decir?”</p> <p>Permita que los y las participantes respondan, y cuando hayan finalizado, diga: “Gracias por sus contribuciones en el manejo de este asunto tan difícil. Los felicito por la manera cómo han abordado esta reunión”.</p>

Ruta de sanciones, reparación del daño y/o acuerdos

La presente ruta de sanciones, reparación del daño y/o acuerdos es la guía orientadora para finalizar la atención que esta honorable institución dispone ante los conflictos.

Sanciones

Nos referimos a las sanciones aquellas disposiciones que se establecen en el Reglamento Escolar del Colegio Jurista, el cual se encuentra en la página de internet del Colegio Jurista¹.

En cuanto hace referencia al Código de Ética Colegio Jurista, en el apartado VII. Sanciones a partir del artículo 37 al artículo 41, se establecen las sanciones que imponga la Junta de Gobierno las cuales podrán consistir en:

- Amonestación previa
- Amonestación pública
- Recisión contractual
- Denuncia de hechos ante las autoridades correspondientes
- Suspensión temporal
- Expulsión

Amonestación previa. Podrá ser verbal o por escrito, y será efectuada en privados por autoridad responsable o por alguno de sus miembros. Si fuere escrita, se anexará copia de ésta en el expediente del responsable.

Amonestación pública. Podrá ser verbal o por escrito, y será efectuada públicamente por autoridad responsable o por alguno de sus miembros. Si fuera escrita, se anexará copia de ésta en el expediente del responsable.

Recisión contractual. En casos de falta grave podrá rescindir el contrato por virtud del cual el responsable se encuentre vinculado al Colegio Jurista, en términos de la legislación vigente al momento de la falta.

Denuncia ante las autoridades correspondientes. En caso de que la falta cometida por el denunciado implique la comisión de una conducta ilícita, la autoridad responsable autorizará a la persona que legalmente cuente con dicha facultad, para denunciar ante las autoridades correspondientes de los hechos presumibles constitutivos de delito.

Suspensión temporal. Tendrá lugar cuando la conducta sea atribuible a un miembro de la comunidad estudiantil.

¹ https://www.colegiojurista.com/wp-content/uploads/2020/09/reglamento_escolar_2020.pdf

Expulsión. En caso de que la conducta sea reiterada por segunda ocasión será expulsado definitivamente de la comunidad.

Reparación del daño

Respecto a la reparación del daño, el Código de Ética, contempla en su artículo en su artículo 41 que, de existir daño al patrimonio o moral del Colegio, podrá establecerse sanción económica para la reparación del daño atendiendo al valor correspondiente a dicho bien determinado de acuerdo con el criterio de la Junta de Gobierno.

Para efectos de la presente Ruta, se establecen una serie de propuestas de reparación del daño de acuerdo con la resolución del conflicto.

Supuesto 1. Medida de compensación, consiste en la reparación económica de la afectación, llámese gastos, costas o pago de gastos. La determinación de esta medida de reparación será de acuerdo con la diligencia del titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos respecto a lo planteado ya sea en la mediación o en la junta restaurativa.

Supuesto 2. Medida de satisfacción, consiste en la búsqueda de la reparación moral, llámese disculpa individual o pública, verificación de hechos y la verdad, actos que busquen restituir la afectación a la reputación o la mora.

Supuesto 3. Medida de no repetición, consiste en una medida que va de lo individual a lo colectivo, busca el fortalecimiento en la comunidad educativa, llámese visibilizar mediante carteles o infografías el tema del conflicto, capacitación individual o colectiva, entre otras que busquen hacer conciencia de la afectación de la conducta y no se replique.

Acuerdos

Finalmente, cualquier tipo de supuesto que se establezca en la resolución de conflictos y respecto a las sanciones y la reparación del daño, es indispensable fijar un acuerdo donde los intervinientes se comprometen a firmarlo, a pegarse a los alcances de este y de no ser el caso, atender las indicaciones del Código de Ética del Colegio Jurista.

Acuerdos		
Nombre completo del ofendido		
	Grado y grupo	
Nombre completo del ofensor		
	Grado y grupo	
Existe vínculo entre ofendido y ofensor		
Si ()	No ()	De qué tipo
Exposición de en qué consisten los acuerdos y compromisos (señalar modo, tiempo y lugar para cumplirlos)		
Firma de los interesados		
Nombre y firma del titular de la Unidad de Atención a la Resolución de Conflictos		

Referencias.

ARBOLEDA, Z.; HERRERA, M.M.; et al (2017). ¿Qué es educar y formar para la paz y cómo hacerlo? Educación y Pedagogía para la Paz – Material para la práctica. Bogotá

D.C.: Oficina Alto Comisionado Para La Paz, PNUD, USAID, OIM, Embajada de Canadá, GIZ, COMO-Berghof [en línea] Disponible en:

<http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/Documents/que-es-educar-y-formar-para-la-paz-y-como-hacerlo.pdf> recuperada el 2 de octubre de 2018.

BERKOWITZ, K. (2017). Cultivating Restorative School Communities. Restorative Justice Practices in Schools [en línea] Disponible en:

[https://www.solanocoe.net/uploaded/Departments/Student_and_Program_Support/Restorative_Practices/Circle_Resource_packet_\(Dec_2017\).pdf](https://www.solanocoe.net/uploaded/Departments/Student_and_Program_Support/Restorative_Practices/Circle_Resource_packet_(Dec_2017).pdf)

CORRALES, A.; QUIJANO, N. K. Y GÓNGORA, E. A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Enseñanza e Investigación en Psicología, 22(1), 58-65. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>

COSTELLO, B.; WACHTEL, J.; WACHTEL, T. (2009). The restorative practices handbook for teachers, disciplinarians and administrators. Bethelhem: Internacional Institute for Restorative Practices [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.

PRANIS, K. (2009). Circle Keeper's Handbook. EEUU: Edutopia. Disponible en:

<http://fromdiaperstodiamonds.com/wp-content/uploads/2015/09/CIRCLE-KEEPER-HANDBOOK-REVISED-PRANIS.pdf>

POMAR, M. (2013). Las prácticas restaurativas en la formación inicial de Maestros. Una experiencia de aplicación. Revista interuniversitaria de formación. 76 (21), 83-99. https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1396630062.pdf

O'CONNELL, T.; WACHTEL, B.; WACHTEL, T. (2010). Reuniones de justicia restaurativa. Volumen 2. Manual de reuniones restaurativas. Benthlejem P.A.: International Institute for Restoartive Practices. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.

ZHER, H. (2010). El pequeño Libro de la JR. Estados Unidos: Good Books, Intercourse.

Mediación escolar. UNICEF 2023

Gestión de conflictos enfocada en la solución y círculos restaurativos», *Fredrike Bannink y Loren Walker*

http://lorenwalker.com/wp-content/uploads/2016/06/Traducción_SF_Conflict_Management_June_2015.pdf

Relaciones entre estudiantes y profesores», *Asociación Orientados*

<http://www.ceice.gva.es/orientados/profesorado/descargas/relaciones%20entre%20adolescentes%20y%20profesores.pdf>

Construyendo escuelas más sanas y seguras, *Laura Mirsky*

<http://www.edu.xunta.gal/centros/iesbarra/?q=system/files/Escuela%20segura%20y%20Sanas%20Laura%20Mirsky%20IIRO%20sep.%202011.pdf>

McCold, P. (1999). «Restorative justice practice—The state of the field». Ponencia presentada en Building Strong Partnerships for Restorative Practices Conference, Burlington, VT, EEUU. Agosto.

McCold, P., y Wachtel, T. (2001). «Restorative justice in everyday life». En J. Braithwaite y H. Strang (eds.), *Restorative Justice and Civil Society*: 114-129. Cambridge: Cambridge University Press.

McCold, P., y Wachtel, T. (2003). «In pursuit of paradigm: A theory of restorative justice». Ponencia presentada en el XIII World Congress of Criminology, en Río de Janeiro, Brasil.

Moreno Martín, F. (2010). «La mediación y la evolución histórica de la idea de conflicto». En N. González-Cuéllar (dir.); A.M. Sanz y J.C. Ortiz (coords.). *Mediación: Un método de? conflictos*: 21-40. Madrid: Colex.

Torrego, J. C. (2012). *La ayuda entre iguales para mejorar la convivencia escolar. Manual para la formación de alumnos ayudantes*. Madrid: Narcea.