EL COLEGIO DE MORELOS
ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO

UIGyCP
Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS EN EL COLEGIO DE MORELOS.

Av. Morelos sur, número 154, colonia las palmas, Cuernavaca, Morelos.

ÍNDICE:

PRESENTACIÓN 7

Marco normativo 9

Normativa Internacional 9

Normativa Nacional 12

Normativa Local 14

Normativa Institucional 17

CAPITULO I. Consideraciones generales. 19

Artículo 1. Objeto 19

Artículo 2. Definiciones 20

Artículo 3. Principios rectores del Protocolo.....25

Artículo 4. De las diferentes modalidades de violencia y discriminación 28

Artículo 5. Ámbitos de aplicación 33

Artículo 6. Competencia de la aplicación 34

Artículo 7. De la obligatoriedad e incumplimiento 35

CAPITULO II. De la Unidad y el Comité.....36

Artículo 8. Naturaleza jurídica de Unidad 36

Artículo 9. De la conformación de la Unidad para la atención de los asuntos de su competencia.....36

Artículo 10. Facultades y obligaciones de la Unidad 37

Artículo 11. Del Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz.....39

Artículo 12. Integración del Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz.....40

Artículo 13. De las facultades del Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz.....41

CAPÍTULO III. Prevención.....42

Artículo 14. Acciones para consolidar la prevención con base en una Cultura de Paz.....42

Artículo 15. De las acciones para la prevención en El Colegio de Morelos.....43

Artículo 16. De las personas Enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental 46

Artículo 17. De las funciones de las personas Enlaces de Cultura de paz y Salud Mental 47

Artículo 18. De los derechos y las obligaciones de las personas Enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental.....48

Artículo 19. Evaluación de prevención.....51

CAPÍTULO IV. De la Provención y estrategias de transformación de conflictos.....50

Artículo 20. Objetivo de la provención de las violencias y conflictos.....50

Artículo 21. Distinción entre prevención y provención 51

Artículo 22. Principios de la provención 51

Artículo 23. Niveles para ejecutar la provención 52

Artículo 24. Evaluación de provención 53

CAPÍTULO V. Mediación para favorecer la Cultura de Paz.....54

Artículo 25. Mecanismo de mediación para el fomento de la Cultura de Paz.....54

Artículo 26. Causales de exclusión de la Mediación 55

Artículo 27. Principios rectores de la mediación.....56

Artículo 28. Perfil y capacitación de las personas mediadoras.....57

Artículo 29. Activación y procedencia del mecanismo de mediación.....58

Artículo 30. Solicitud para el desahogo de la mediación.....58

Artículo 31. Etapas del procedimiento de mediación.....59

Artículo 32. De las sesiones de mediación.....60

Artículo 33. Carácter confidencial del procedimiento y sus excepciones.....61

CAPÍTULO VI. De la atención, sanción y erradicación de la violencia de género....62

Artículo 34. Derechos de la persona quejosa 62

Artículo 35. Obligaciones de la persona quejosa 64

Artículo 36. Derechos de la persona señalada como presunta responsable 65

Artículo 37. Obligaciones de la persona señalada como presunta responsable.....67

Artículo 38. Obligaciones generales de la comunidad institucional y Terceros relacionados.....68

CAPITULO VII. Disposiciones Generales del Procedimiento de Queja 69

Artículo 39. Ámbito de Aplicación del Procedimiento.....69

Artículo 40. Principios Generales de la atención inmediata.....70

Artículo 41. Fases del Procedimiento de Queja.....70

Artículo 42. Confidencialidad y Reserva del Procedimiento.....71

Artículo 43. De las notificaciones.....72

Artículo 44. Del cómputo de los plazos, días y horas hábiles.....73

CAPÍTULO VIII. Fase de Primer Contacto y Orientación.....74

Artículo 45. De las personas orientadoras de primer contacto en la Unidad y personas de Enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental 74

Artículo 46. De las funciones de las personas orientadoras de primer contacto...74

Artículo 47. De la solicitud de la orientación y primer contacto.....75

Artículo 48. De la orientación en caso de violencia sexual.....76

CAPÍTULO IX. Primera Etapa: Inicio de la queja.....77

Artículo 49. Inicio del procedimiento ante la Unidad.....77

Artículo 50. Sobre la queja.....78

Artículo 51. Forma de presentación de la queja.....79

Artículo 52. Prevención, admisión o improcedencia de la queja.....79

Artículo 53. Acumulación de la queja.....82

Artículo 54. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección.....83

Artículo 55. Análisis por parte del Comité.....83

Artículo 56. De la contestación por parte de la persona Presuntamente infractora.....85

CAPÍTULO X. Segunda etapa: análisis y dictamen.....86

Artículo 57. Inicio de la etapa de análisis.....86

Artículo 58. De las pruebas que se alleguen en la etapa de análisis.....86

Artículo 59. Consideraciones particulares en casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.....87

Artículo 60. De los acuerdos de trámite.....89

Artículo 61. Solicitud de audiencia ante el Comité por las partes involucradas.....89

CAPÍTULO XI. Tercera etapa: resolución y ejecución.....90

Artículo 62. Dictamen del Comité.....90

Artículo 63. Resolución del Comité.....91

Artículo 64. Fin del procedimiento formal.....92

Artículo 65. De las sanciones.....93

Artículo 66. De la forma en la que se llevarán a cabo las disculpas públicas.....94

Artículo 67. Del seguimiento a la implementación de la resolución.....94

Disposiciones transitorias.....95

Bibliografía.....96

Formatos 97, 98, 99

PRESENTACIÓN.

El Colegio de Morelos es una Institución Pública Autónoma dedicada a la investigación, docencia y difusión de las ciencias sociales y humanidades. Su misión es generar, transmitir y preservar el conocimiento en dichas disciplinas al servicio del estado.

Es una de las Instituciones en el Estado de Morelos que ha contribuido a la formación de grandes profesionistas y ha permitido el desarrollo de la comunidad académica a través de la investigación institucional.

Así, consolida la creación de espacios académicos que favorecen la participación plena de su comunidad estudiantil y promueven la Igualdad de Género, la Inclusión, la no discriminación y el diálogo con perspectiva de género. Todo ello, con el debido respeto a la dignidad humana de toda la comunidad institucional. Esta cultura busca visibilizar, prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a todo tipo de violencia que se presente.

La creación de este protocolo se enfoca en una cultura de paz, igualdad y equidad de género, con la finalidad de establecer un ambiente sano para proteger a toda la comunidad de El Colegio de Morelos que en algún momento pueda ser vulnerable. Se establecen acciones para trabajar en la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, para preservar la dignidad y defensa de las personas, cuidar de un ambiente laboral y estudiantil saludable, con cero tolerancias a todo tipo de violencias.

El Colegio de Morelos garantiza, la cultura de paz, la inclusión, la igualdad, la perspectiva de género y la práctica de "cero tolerancias a cualquier tipo de violencias" como un eje rector que tiene el propósito de contribuir al fortalecimiento de un ambiente institucional

positivo, con un enfoque transversal e interseccional, seguridad e integridad física y mental.

Desde el 23 de septiembre de 2023, El Colegio de Morelos ha reafirmado su compromiso con la construcción de una Cultura de Paz y la promoción de los derechos humanos, aprobando a través de su Junta de Gobierno el *Protocolo de atención y actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades de violencia, en especial la violencia de género*[1].

En dicho protocolo se incorporan medidas de protección primarias fundamentales para enfrentar acciones y fenómenos que vulneran la dignidad y el respeto de los miembros de la comunidad institucional. Desde su aprobación, el protocolo se ha consolidado como una herramienta clave para la prevención y eliminación de conductas, factores y mecanismos que amenazan la armonía y el respeto en el ámbito laboral y académico.

En este sentido el protocolo tiene como principios preservar la dignidad y defensa de las personas, crear un ambiente saludable, armonioso, confidencial, en el que haya paridad de oportunidades, y se practique la igualdad de género y la Cultura de Paz. Para ello, se implementarán medidas permanentes de difusión para prevenir cualquier tipo de violencia, así como acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal docente, académico, administrativo y la comunidad estudiantil, buscando la erradicación de sesgos discriminatorios y conformando la interseccionalidad en la interacción en toda la comunidad institucional, lo que moldeará las experiencias individuales y colectivas.

[1] Protocolo de atención y actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades de violencia, en específico la de Género, en El Colegio de Morelos.

Es pertinente destacar que el presente protocolo está diseñado para dar respuesta a las necesidades, deficiencias, omisiones y vacíos detectados en la aplicación del protocolo anterior. En este sentido, y apegándonos a las nuevas directrices, establecemos un enfoque prioritario en la consolidación de una Cultura de Paz y la atención integral a la salud física y mental, buscando la prevención y atención integral a las diversas manifestaciones de violencia y la erradicación de prácticas discriminatorias.

MARCO NORMATIVO

Normativa Internacional

Sistema Universal de Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas).

I. Declaración Universal de los Derechos Humanos: Es la base fundamental sobre la que se construyen los protocolos de no violencia, ya que establece los principios universales de dignidad, libertad, igualdad y justicia que deben regir las interacciones humanas y que son esenciales para prevenir conflictos y promover la paz en cualquier entorno, incluido el educativo.

II. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Protege derechos fundamentales como la vida, la libertad y la seguridad personal, y prohíbe la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes. Los protocolos deben asegurar que las medidas de prevención y atención no vulneren estos derechos y que los procedimientos institucionales salvaguarden la integridad física y moral de la comunidad.

III. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Reconoce derechos esenciales como la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. Estos derechos son fundamentales para la prevención de las violencias al promover condiciones de bienestar y desarrollo, para la recuperación integral de las víctimas, y para asegurar que el ambiente universitario contribuya a un desarrollo pleno.

IV. Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Es un tratado internacional fundamental que aborda la discriminación de género en todas sus manifestaciones. La CEDAW reconoce que la violencia contra las mujeres es una forma grave de discriminación, convirtiéndola en un pilar esencial para la creación e implementación de protocolos de no violencia que buscan la igualdad sustantiva de género y erradicación de las prácticas discriminatorias en el ámbito educativo.

V. Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: Es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Aunque se centra en el ámbito laboral, sus principios son primordiales para desarrollar protocolos de no violencia en todos los entornos laborales y educativos, incluyendo las universidades, garantizando ambientes seguros y respetuosos, y reconociendo que la violencia y el acoso son violaciones de los derechos humanos.

VI. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (CDPD): Es un tratado internacional crucial que promueve, protege y asegura el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad. La CDPD reconoce explícitamente que las personas con discapacidad, especialmente mujeres y niña, son particularmente

vulnerables a la violencia, el abuso y la explotación, lo que exige que los protocolos educativos incluyan medidas de accesibilidad, comunicación y atención diferenciada.

VII. Cuarta conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995. Plataforma de Acción de Beijín: México como país firmante insta al gobierno a establecer mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, incluyendo la igualdad de género en todas las políticas públicas y promover la educación para la paz, la no violencia y los derechos humanos. Con una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres con base en doce esferas cruciales: La mujer y la pobreza; la educación y la capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente y; la niña. [2]

VIII. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial: Es un tratado clave de las Naciones Unidas que busca eliminar el racismo en todas sus manifestaciones. Su objetivo es garantizar la igualdad de trato y la no discriminación basada en la raza, el color, el linaje, el origen nacional o étnico en el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Organización de los Estados Americanos – OEA)

[2] ONU Mujeres

IX. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) 1969: Establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Además, incluye diversos artículos y principios fundamentales que garantizan la protección de las personas frente a agresiones y violaciones de sus derechos. Asimismo, impulsa a México a garantizar los derechos humanos sin discriminación, lo que incluye la igualdad de género y la paz social como derechos.

X. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará): Fue adoptada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994, y tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas. Establece medidas para proteger a las mujeres contra la violencia doméstica, la violencia sexual y otras formas de violencia de género, y para garantizar la protección, atención y reparación a las víctimas.

XI. Plataforma de Acción de Beijín: México como país firmante insta al gobierno a establecer mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, incluyendo la igualdad de género en todas las políticas públicas y promover la educación para la paz, la no violencia y los derechos humanos.

NORMATIVA NACIONAL.

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Establece los principios de igualdad, no discriminación y el derecho de todas las personas a gozar de los derechos humanos reconocidos en dicha Constitución y en los tratados internacionales. Asimismo,

establece la obligación a las autoridades del Estado (incluyendo las instituciones de educación superior) a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

II. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED): Es un instrumento jurídico fundamental que tiene como objetivo principal prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Su aplicación es esencial para los protocolos universitarios, ya que la violencia a menudo tiene sus raíces en la discriminación, y esta ley prohíbe explícitamente el acoso y hostigamiento.

III. Ley General de Educación Superior: Es el marco normativo específico para el sistema de educación superior del país. Esta Ley incorpora principios y obligaciones que son directamente aplicables y esenciales para la elaboración de protocolos para la prevención y atención de las violencias en el ámbito universitario, estableciendo el derecho a una educación superior libre de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento.

IV. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Es un instrumento legal fundamental que busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y la eliminación de toda forma de discriminación de género. Esta ley promueve la igualdad sustantiva, una estrategia preventiva clave contra las violencias de género en las universidades.

V. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Es la norma fundamental y específica para la prevención, atención, sanción y erradicación de la

violencia contra las mujeres en el país. Fue creada para abordar esta problemática de manera integral y multidimensional, siendo la base legal para el reconocimiento de la violencia docente y laboral que puede ocurrir en el contexto universitario.

VI. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: Esta normativa tiene como objetivo fundamental establecer las condiciones para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás. Es crucial para los protocolos universitarios al reconocer que las personas con discapacidad son un grupo particularmente vulnerable a diversas formas de violencia y discriminación, lo que exige un enfoque de accesibilidad y atención diferenciada.

VII. Ley General de Víctimas: Esta norma se centra en los derechos de las personas que han sufrido un daño o menoscabo de sus derechos como consecuencia de un delito o de una violación de derechos humanos. Para los protocolos universitarios, es clave al establecer los derechos de las víctimas a la asistencia, protección y reparación integral del daño, asegurando un trato digno y no revictimizante.

NORMATIVA LOCAL.

I. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos: Establece los principios y mandatos esenciales para garantizar el derecho a una vida libre de violencia para todas las personas en la entidad. Es el fundamento supremo para la actuación de las instituciones públicas estatales, incluyendo las universidades, en la prevención, atención, sanción y reparación de las violencias.

II. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos: Esta Ley desarrolla y particulariza los derechos en el contexto de la violencia de género. Es el marco legal principal para los protocolos universitarios en Morelos al definir las modalidades de violencia (incluyendo la laboral y docente), y proporcionar las directrices específicas para su prevención, atención, sanción y reparación en las instituciones educativas.

III. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de Morelos: Es un instrumento legal crucial a nivel estatal que busca garantizar la igualdad sustantiva entre géneros. Es fundamental para la elaboración de protocolos de no violencia, ya que reconoce que la desigualdad de género es una causa profunda de la violencia, y que la promoción de la igualdad es, en sí misma, una estrategia preventiva clave a implementar en las universidades.

IV. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos: Es un instrumento legal específico a nivel estatal que tiene como objetivo fundamental garantizar el derecho a la no discriminación de todas las personas en la entidad. Para los protocolos universitarios, es vital al prohibir explícitamente el acoso y hostigamiento discriminatorio y exigir medidas para prevenir cualquier forma de violencia basada en prejuicios.

V. Ley para La Inclusión al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Estado de Morelos: Su propósito primordial es establecer las condiciones para que las personas con discapacidad en Morelos puedan ejercer plenamente sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás. Es indispensable para los protocolos, ya que las personas con discapacidad son especialmente vulnerables

a la violencia, exigiendo adaptaciones, accesibilidad y atención diferenciada en las universidades.

VI. Ley de Víctimas del Estado de Morelos: Es un instrumento que, en armonía con la Ley General de Víctimas a nivel federal, establece el conjunto de derechos, principios y mecanismos para garantizar la atención, asistencia, protección y reparación integral del daño a las personas que han sido víctimas de un delito o de violaciones a sus derechos humanos en el estado. Es fundamental para asegurar que los protocolos universitarios garanticen los derechos de las víctimas a la reparación, asistencia y no revictimización.

VII. Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Familiar en el Estado de Morelos: Se centra de manera exclusiva en la violencia que ocurre dentro del ámbito familiar o doméstico. Aunque su aplicación principal es en el hogar, esta ley es relevante para los protocolos universitarios al reconocer el impacto de la violencia familiar en el bienestar y desempeño de la comunidad institucional, y al establecer medidas de protección y apoyo que pueden requerir coordinación entre la universidad y las autoridades competentes.

VIII. Ley General de Protección de Datos Personales: La ley de protección de datos proporciona el marco legal para garantizar la confidencialidad, seguridad y uso adecuado de la información personal que se maneja dentro de los protocolos. Esto es fundamental para no revictimizar a las personas afectadas y para asegurar que el proceso de denuncia y atención sea seguro y digno.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS (NOM)

I. NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención: Establece los criterios para la prevención y atención de la violencia familiar, sexual y contra las mujeres en los servicios de salud. Aunque es del ámbito de salud, sus criterios sobre la identificación, manejo y referencia de casos son una guía valiosa para la atención de víctimas de violencia en cualquier institución, incluidas las universidades, especialmente en lo referente a la canalización a servicios médicos o psicológicos.

II. NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención: Esta norma es fundamental para la prevención de la violencia laboral (incluido el acoso y hostigamiento) en los centros de trabajo. Obliga a los empleadores (incluidas las universidades como centros de trabajo) a identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, implementar medidas de prevención y control, y promover un entorno organizacional favorable, siendo clave para un ambiente laboral libre de violencia.

NORMATIVA INSTITUCIONAL.

I. Ley Orgánica de El Colegio de Morelos: Esta normatividad crea a El Colegio de Morelos como una institución pública autónoma, dotada de plena autonomía en su régimen interior. Que tiene como objeto generar, preservar, transmitir y extender el conocimiento en el ámbito de las ciencias sociales y las humanidades. Al definir su misión de poner el conocimiento al servicio del Estado, el país y la comunidad internacional.

Ello implica el deber de garantizar un ambiente seguro y libre de violencias para toda su comunidad (estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo), ya que la existencia de violencias obstaculizaría directamente el cumplimiento de sus fines académicos y sociales, afectando la generación y transmisión del conocimiento en un entorno de respeto e integridad.

II. Estatuto Orgánico de El Colegio de Morelos: Tiene por objeto regular las disposiciones de la Ley Orgánica de "El Colegio de Morelos", precisar las bases y requisitos para el cumplimiento de su objeto, fines y atribuciones, así como para la instrumentación de las disposiciones generales que en ésta se determinan.

Este instrumento reglamentario es esencial, pues regula la unidad administrativa encargada de la igualdad de género y cultura de paz. Dicha unidad tiene la responsabilidad específica de generar mecanismos para propiciar una sana convivencia en la comunidad educativa.

El Estatuto Orgánico, al formalizar la existencia y el mandato de esta unidad, provee la base institucional para la creación e implementación de este protocolo. Reconoce la necesidad de contar con una estructura interna dedicada a la igualdad y la prevención de la violencia, lo que asegura que el protocolo tenga un soporte administrativo y operativo dentro de la organización de El Colegio de Morelos.

III. Código de Ética de El Colegio de Morelos: Este instrumento es aplicable a todas las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en El Colegio de Morelos. Además, funciona como un instrumento orientador para la conducta de estudiantes,

docentes y del personal que presta servicio social, prácticas profesionales, así como cualquier otra persona que, sin ser servidora pública, forma parte de la comunidad.

El Código de Ética es un fundamento clave para el protocolo al establecer las expectativas de comportamiento y los valores que deben regir la convivencia en el Colegio. Al promover principios éticos como el respeto, la integridad y la responsabilidad.

IV. Código de Conducta de El Colegio de Morelos: Este documento orienta el comportamiento de toda la comunidad de El Colegio de Morelos, basándose en principios y normas aplicables al actuar profesional de cada integrante. Su objetivo es promover un ambiente de convivencia respetuoso, inclusivo, ético y seguro, que facilite la excelencia académica, la integridad y la responsabilidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, difusión de la ciencia y gestión institucional. Busca que todos ejerzan un juicio responsable e informado en sus decisiones y acciones cotidianas, y busca a erradicar conductas que representen actos de corrupción.

CAPÍTULO I
CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente protocolo tiene como objeto establecer los principios, enfoques, mecanismos y acciones necesarias para la prevención, atención, sanción y erradicación de actos de hostigamiento, acoso sexual, discriminación y otras formas de violencia, tanto en espacios físicos como virtuales en El Colegio de Morelos.

Este protocolo busca consolidar una Cultura de Paz, de Igualdad e Inclusión, garantizando relaciones profesionales éticas, basadas en el respeto mutuo y en un ambiente sano, seguro e incluyente.

Artículo 2. Definiciones.

Para la aplicación y observancia del presente protocolo, se atenderán las siguientes definiciones:

I. Acompañamiento: Conjunto de acciones destinadas a brindar contención, compañía y seguimiento de las personas que hayan vivido o estén viviendo situaciones de violencia, sin que tales acciones impliquen representación jurídica.

II. Acuerdo de Colaboración: Documento que recopila los compromisos y acciones específicas que las partes acuerdan implementar, incluyendo plazos concretos para su cumplimiento. Su contenido debe ser razonable y respetar los derechos humanos.

III. Buzón electrónico "tu opinión es importante": Plataforma electrónica, disponible para la comunidad estudiantil, administrativa y docente de El Colegio de Morelos en la página web, a través del correo electrónico denunciasdegenero@elcolegiodemorelos.edu.mx, en la cual se podrán presentar las denuncias correspondientes.

IV. Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz: Órgano colegiado tiene la facultad para analizar y dar resolución a los casos de violencia de género, discriminación y otros tipos de violencias presentados ante la Unidad, que pueden ir dirigidas hacia estudiantes,

personal académico o administrativo. Así como de emitir dictámenes que convaliden o desechen la veracidad de una queja, y de emitir resoluciones finales que contemplen sanciones o medidas a tomar para cada caso atendido. Para efectos de este protocolo, se le referirá simplemente como **Comité.**

V. Conflicto de intereses: Situación que se presenta cuando los intereses personales, de negocios o familiares de la persona servidora pública influyen indebidamente en el desempeño imparcial de sus funciones.

VI. Dictamen: La resolución elaborada por el Comité una vez concluido el periodo de análisis del procedimiento de queja. Este documento, basándose en las evidencias mostradas durante el periodo de análisis de cada caso, acreditará o no la veracidad de la queja presentada.

VII. Hombre: Término que incluye a todas las personas que se identifican como varones, a lo largo de todas las etapas de su vida: niños, adolescentes, personas adultas y adultas mayores, independientemente del sexo asignado al nacer o los documentos oficiales que posean.

VIII. Identidad de género: Experiencia interna e individual del género, tal como cada persona lo percibe. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer, y se manifiesta también en la apariencia física, el comportamiento, la forma de hablar y otros aspectos expresivos, elegidos libremente por cada persona.

IX. Igualdad de género: Condición en la que todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder, controlar y beneficiarse de recursos, servicios y decisiones en todos los ámbitos de la vida, sin distinción por razón de género.

X. Igualdad Sustantiva: Condición en la que se garantiza a todas las personas un trato equitativo y el acceso efectivo al ejercicio de sus derechos humanos y libertades, en igualdad de condiciones.

XI. Mediación: Medio alternativo de solución de conflictos, en el cual las partes, asistidas por un tercero neutral y capacitado (en este caso el Comité), intentan llegar a un acuerdo voluntario y mutuamente aceptable, a través del diálogo, sin necesidad de recurrir a una queja formal o un procedimiento jurídico.

XII. Medidas de contención emocional: Acciones empáticas de orientación emocional que ayudan a la persona afectada por violencia de género a organizar sus pensamientos y decidir qué pasos tomar en el corto plazo.

XIII. Medidas de protección: Acciones inmediatas y urgentes diseñadas para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que presenta una queja, así como de quien haya reportado un acto de violencia.

XIV. Mujer: Término que incluye a todas las personas que se identifican como mujeres, a lo largo de todas las etapas de su vida: niñas, adolescentes, personas adultas y adultas mayores, independientemente del sexo asignado al nacer o los documentos oficiales que posean.

XV. Persona consejera: Persona encargada del primer contacto en casos de posibles denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual o laboral.

XVI. Persona presuntamente infractora: Personas con vínculos laborales, escolares o administrativos con El Colegio de Morelos —como docentes, estudiantes, proveedores o pensionados— que pudiera estar implicado en actos de violencia dentro de la comunidad institucional.

XVII. Persona quejosa: Individuo que ha sido víctima o ha resultado afectado por una situación de violencia de género y que presenta una queja conforme a lo establecido en el protocolo.

XVIII. Prevención de violencia: Conjunto de estrategias, políticas y programas universitarios orientados a reducir factores de riesgo, eliminar causas estructurales de la violencia y fomentar un entorno libre de discriminación y agresión.

XIX. Protocolo: Instrumento normativo que detalla los procedimientos a seguir para la prevención, protección y atención ante casos específicos de violencia y de discriminación de la comunidad, proporcionando una guía ordenada y precisa para su ejecución.

XX. Resolución: Documento que da término al procedimiento de queja; basándose en el dictamen emitido por el Comité, establecerá las sanciones o medidas que deberán aplicarse según el caso.

XXI. Titular de la Unidad de Género y Enlace Cultura de Paz: Persona de la unidad académica o unidad administrativa, designada por el Rector de El Colegio de Morelos,

para promover la igualdad de género y prevenir la violencia, mediante la difusión de información y acciones relacionadas con la perspectiva de género y la cultura de paz en El Colegio de Morelos.

XXII. Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz: Es el órgano de carácter multidisciplinario dentro de El Colegio de Morelos, cuya función principal es prevenir las violencias dentro de El Colegio de Morelos, mediante capacitaciones, campañas y trabajo en colegiado con las distintas áreas de la institución. Así mismo funge como receptor de quejas, atención de primer contacto de casos, recopiladora de evidencias y documentación necesaria para el análisis de los casos por parte del Comité y como instancia notificadora del proceso a las partes involucradas. Para efectos de este documento, se le referirá simplemente como **Unidad.**

XXIII. Enlace de Cultura de Paz: La persona encargada de cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan de Trabajo de Cultura de Paz.

XXIV. Enlace de Salud Mental: Persona responsable para promover medidas de prevención y atención de todo tipo de violencia específicamente la de género, así como ofrecer protección física, mental y social a la comunidad institucional con una atención oportuna ante posibles factores de riesgo y discriminación; siguiendo el Protocolo de Atención y Plan de Trabajo de salud mental.

XXV. Red de cuidados: Tiene como objetivo ofrecer apoyo, atención y contención emocional a quienes lo soliciten de manera voluntaria, al mismo tiempo que brinda servicios de salud mental de primer nivel y asegura un trato confidencial en el primer contacto.

Artículo 3. Principios rectores del Protocolo

El procedimiento se regirá con estricto cumplimiento de los principios rectores contemplados en la normativa internacional, nacional, estatal e institucional, en materia de derechos humanos y legalidad. Dichos principios se enuncian de manera ejemplificativa, sin que ello implique una limitación al marco normativo aplicable:

I. Accesibilidad: El procedimiento debe ser asequible para todas las personas, y éstas deberán participar en igualdad de condiciones.

II. Atención integral: La atención que se brinde a las personas agraviadas se realizará considerando el conjunto de las necesidades derivadas de la situación de violencias.

III. Claridad: Todo el procedimiento, sus etapas y sus resultados deben ser explicados con sencillez, precisión y accesibilidad a las personas involucradas, utilizando un lenguaje sencillo y procurando evitar el uso de tecnicismos.

IV. Confidencialidad: La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades y partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.

V. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, incluida la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y, en general, garantizar la igualdad procesal para las partes. Esto significa que toda persona tiene derecho a conocer la

acusación que se le formula, a ser oída durante el procedimiento y atendida con las debidas garantías dentro de un plazo razonable por la autoridad institucional competente con base en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos.

VI. Debida diligencia: Este principio obliga a todas las autoridades a prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos. Cuando se trate de violaciones a derechos humanos de las mujeres, como la violencia de género, esta obligación adquiere un carácter reforzado.

VII. Dignidad: Valor rector de los derechos humanos que debe ser observado para garantizar una vida libre de violencia. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, así como, a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.

VIII. Gratuidad: Todos los procedimientos serán libres de costo para las partes y su funcionamiento estará a cargo de El Colegio de Morelos. Esto busca brindar las condiciones de igualdad de acceso a todas las personas.

IX. Legalidad: Todas las actuaciones de las autoridades deben estar dentro de los límites normativos.

X. Igualdad: Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

XI. Imparcialidad: Independientemente de la calidad con la que se ostenta la queja, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.

XII. Interés superior de las personas estudiantes: Atendiendo al objetivo esencial de la educación, que es la formación de personas estudiantes, quienes son la razón fundamental de las instituciones educativas, este principio busca garantizar el disfrute pleno y efectivo de derecho a la educación y de todos los derechos reconocidos por la Constitución, el derecho internacional de los derechos humanos y la normatividad Institucional, los cuales constituyen el marco jurídico para la toma de decisiones que afectan a las personas estudiantes en las universidades públicas y privadas.

XIII. No revictimización: Es obligación de las entidades y autoridades institucionales encargadas de aplicar el protocolo garantizar un proceso libre de repetición de hechos revictimizantes y evitar acciones que coloquen a la persona agraviada como responsable de lo que sucedió.

XIV. Paridad de género: Es el principio que busca garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y participación en puestos de representación, así como en la toma de decisiones en El Colegio de Morelos. De esta manera, se asegura que los procesos de elegibilidad se realicen en condiciones de igualdad, sin discriminación y promoviendo una participación equilibrada en posiciones de poder.

XV. Perspectiva de género: Es una visión científica y política sobre las mujeres y los hombres. Su objetivo es eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad al construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XVI. Presunción de inocencia: Es un principio rector del presente Protocolo que reconoce que toda persona integrante de la comunidad universitaria será reconocida como inocente y deberá ser tratada como tal durante todas las etapas del procedimiento interno, hasta que se determine su responsabilidad.

XVII. Respeto a la dignidad humana: En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte, en específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.

Artículo 4. De las diferentes modalidades de violencia y discriminación.

Para una correcta comprensión y aplicación del presente protocolo, se comparten las siguientes definiciones:

I. Abuso de autoridad: Acción cometida por una persona servidora pública que, ejerciendo sus funciones o con motivo de ellas, emplea violencia contra una persona o la ofenda (fracción II, artículo 272, del Código Penal del Estado de Morelos).

II. Acoso moral o psicológico: Práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato ofensivo y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

III. Acoso escolar (Bullying): Toda actuación repetitiva, continuada y deliberada, consistente en agresiones físicas o psíquicas hacia una persona estudiante por parte de otra u otras personas que se colocan en situación de superioridad en el espacio educativo,

así como en las redes sociales. Para la UNICEF, es una forma de violencia entre compañeros en la que uno o varios alumnos molestan o agreden de manera constante y repetida a uno o varios compañeros, quienes no pueden defenderse de manera efectiva y generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad.

IV. Acoso laboral: Conducta hostil que se da dentro del contexto del trabajo o a causa de este, caracterizada por agresiones constantes y prolongadas que afectan la dignidad o salud física y emocional de una persona trabajadora. Estas acciones pueden ser ejercidas por superiores, colegas o subordinados, y tienen como propósito desplazar a la víctima del entorno laboral.

V. Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género: Forma de discriminación que se manifiesta mediante actos verbales o físicos —ya sean únicos o repetitivos— dirigidos a una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género. Estas conductas son ofensivas, degradantes o violentas y buscan afectar la dignidad de la persona, generando un ambiente hostil o excluyente.

VI. Acoso sexual: Cualquier conducta de naturaleza sexual, no deseada y realizada de forma verbal, no verbal o física, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esta conducta puede manifestarse a través de comentarios, insinuaciones, contacto físico, gestos o cualquier otra acción con connotación sexual, y se considera especialmente grave cuando ocurre en contextos donde existe una relación de poder, como entre personal docente y estudiantado.

VII. Ambiente hostil: Situación que se genera en el ámbito laboral como consecuencia de acciones reiteradas que intimidan, incomodan o humillan a una persona, deteriorando el entorno en que se desempeña.

VIII. Discriminación: Cualquier acto u omisión que tenga como efecto impedir, limitar o negar el reconocimiento, ejercicio o disfrute de derechos humanos y libertades. Se considera discriminación cuando se basa en razones como origen étnico, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, situación económica, entre otras.

IX. Discriminación por género: Exclusión o trato desigual basado en el sexo, orientación sexual, embarazo, identidad o expresión de género, que impide o limita el acceso a derechos y oportunidades en igualdad de condiciones.

X. Discriminación por discapacidad: Toda distinción o restricción motivada por una condición de discapacidad que tenga como consecuencia limitar el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Incluye la negación de ajustes razonables para garantizar la inclusión.

XI. Hostigamiento sexual: Conducta de carácter sexual, realizada con abuso de poder, donde existe subordinación real entre la persona agresora y la víctima, ya sea en el entorno escolar o laboral. Este comportamiento es no deseado y puede expresarse en forma verbal, física o mixta, afectando la integridad de la persona afectada.

XII. Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

XIII. Violencia de género: Conductas violentas, ya sean físicas, sexuales, psicológicas, económicas o verbales, dirigidas hacia una persona en función de su género o de los roles sociales que se le asignan. Incluye violencia sexual, acoso, hostigamiento, discriminación, entre otras formas.

XIV. Violencia digital: Cualquier forma de agresión llevada a cabo mediante el uso de tecnologías digitales que cause daño psicológico, emocional o de prestigio a una persona. Incluye la violación de la intimidad sexual a través de medios digitales.

XV. Violencia docente: Ejercida por personal académico o cualquier persona que tenga una relación educativa con la víctima, y que mediante actos u omisiones abusivos afecta su desarrollo, integridad, autoestima o libertad. Puede manifestarse en un solo hecho o a través de una serie de acciones acumulativas.

XVI. Violencia escolar: Agresiones o conductas violentas que ocurren dentro del entorno educativo, fuera del marco pedagógico, y que pueden ser ejercidas por cualquier miembro de la comunidad escolar, incluyendo personal docente, administrativo, estudiantes, madres, padres o tutores.

XVII. Violencia física: Uso intencional de la fuerza, objetos o armas para causar daño físico, ya sea externo o interno, con o sin la intención de causar lesiones visibles.

XVIII. Violencia laboral: Conductas entre trabajadores que tienen como fin descalificar, desacreditar o impedir el desarrollo laboral de otra persona, como amenazas, explotación, restricciones a derechos laborales, u omisiones como impedir el ejercicio de la lactancia.

XIX. Violencia patrimonial: Cualquier acción u omisión que afecte los recursos económicos, bienes o derechos de una persona. Puede manifestarse como la destrucción o retención de documentos, la dilatación en trámites necesarios y otras acciones que afecten el patrimonio de la víctima.

XX. Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

XXI. Violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género: Conductas violentas, verbales o físicas, motivadas por la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona. Estas incluyen insultos, amenazas, humillaciones, aislamiento, agresiones físicas, o incitación a la violencia, con la intención de deshumanizar o excluir a la víctima.

XXII. Violencia simbólica: Empleada por falta de conciencia o capacitación en temas de inclusión y se manifiesta a través de estereotipos, prejuicios, burlas, lenguaje ofensivo o invisibilización de personas con discapacidad.

Artículo.5. Ámbitos de aplicación.

Este protocolo será obligatorio y aplicable a todas las personas que integran la comunidad de El Colegio de Morelos, de manera enunciativa, más no limitativa. Esto incluye al personal académico, sus colaboradores, profesorado, personas investigadoras o invitadas a eventos, conferencias y cursos —aunque no tengan relación laboral formal con la institución—, personal administrativo, estudiantes, personas becarias, proveedoras y sus empleados, así como personas pensionadas que accedan a los espacios físicos o virtuales de la institución. También abarca a cualquier persona con un vínculo laboral, académico, administrativo o comercial vigente con El Colegio de Morelos.

a) Ámbito espacial de aplicación: Este protocolo será aplicable, sin que ello implique limitación alguna, a los hechos de violencia o actos de discriminación que ocurran dentro de las instalaciones físicas de El Colegio de Morelos, así como en espacios digitales o virtuales relacionados con la institución. También se aplicará en contextos académicos externos con los que exista algún convenio institucional, como prácticas profesionales, servicio social, estancias de investigación o de formación, así como en trabajos de campo, siempre que las personas involucradas tengan una relación vigente —de tipo académico, laboral, administrativo o comercial— con El Colegio de Morelos.

b) Ámbito material de aplicación: Las disposiciones de este protocolo deberán aplicarse de manera armónica con lo establecido en la normativa interna de El Colegio de Morelos. Para los casos no contemplados explícitamente en este documento, se estará a lo dispuesto en dichos marcos normativos.

c) Ámbito temporal de aplicación: Las personas integrantes de la comunidad de El Colegio de Morelos podrán presentar quejas por conductas que hayan sufrido mientras mantengan vigente su vínculo con la institución, siempre que los hechos denunciados hayan ocurrido dentro del año anterior a la fecha de presentación de la queja. En casos de conductas continuas o repetidas, el plazo comenzará a contarse desde la fecha del último incidente, sin que ello impida incluir en la queja los actos previos, incluso aquellos que dieron inicio a la situación.

En el caso de los estudiantes, podrán presentar su queja durante el tiempo en que mantengan su calidad de estudiantes activos y hasta un año después de haber concluido formalmente dicha condición.

Para el personal trabajador, las quejas podrán interponerse mientras esté vigente la relación laboral, siempre y cuando la persona cuente con elementos de prueba que respalden los hechos denunciados.

Una vez iniciado el expediente correspondiente, este no podrá ser cerrado definitivamente sin que exista una resolución formal por parte de la autoridad competente de El Colegio de Morelos.

Artículo 6. Competencia de aplicación.

Para efectos de la aplicación del presente protocolo, las conductas que constituyan violencias y discriminación se engloban en tres principales categorías: violencia escolar; violencia por discriminación; y violencia de género.

a) Para el caso de que, ante la Unidad, se presente un asunto y se advierta que se trata de violencias de carácter institucional o laboral, se solicitará la intervención del Comité de Ética, para su desahogo. No obstante, si en este asunto se advierten situaciones que se constituyan como violencias de género o escolar, la Unidad será el área competente para su atención conforme a los procedimientos contenidos en el presente protocolo.

b) Los casos que refieran conductas de discriminación y violencias presentados tanto en espacios físicos de la institución como virtuales en general, en las que se vean involucradas personas de la comunidad institucional identificadas con discapacidad, además de la atención y seguimiento por parte de la Unidad, deberán ser notificados el Área jurídica, el Comité de Conducta y el Comité de Ética para la realización de ajustes razonables a fin de favorecer la accesibilidad en la comunicación, además de brindar apoyo y seguimiento en la canalización en caso de no existir un diagnóstico o certificado de discapacidad.

Artículo 7. De la obligatoriedad e incumplimiento.

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo serán obligatorias para cualquier persona integrante de la comunidad institucional y su incumplimiento dará lugar a las responsabilidades correspondientes en términos de la propia normatividad institucional.

CAPÍTULO II
DE LA UNIDAD Y EL COMITÉ

Artículo 8. Naturaleza jurídica de la Unidad.

La Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz (Unidad), es el órgano de El Colegio de Morelos, de carácter multidisciplinario, cuya función principal es prevenir las violencias dentro de El Colegio de Morelos, a través de capacitaciones, campañas y trabajo en colegiado con las distintas áreas de la institución. Así mismo funge como receptor de quejas, atención de primer contacto de casos, recopiladora de evidencias y documentación necesaria para el análisis de los casos por parte del Comité y como instancia notificadora del proceso a las partes involucradas

Artículo 9. De la titularidad de la Unidad

La Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz de El Colegio de Morelos estará representada por una persona designada como Titular de la Unidad.

La persona designada deberá contar con experiencia profesional comprobable en la materia y poseer sólidos conocimientos en áreas fundamentales para el desempeño de sus funciones, incluyendo, de forma enunciativa más no limitativa:

I. Psicología o ciencias afines;
II. Derechos Humanos, con especial énfasis en los derechos de las mujeres y grupos vulnerables.

III. Igualdad de Género, equidad e inclusión; y
IV. Cultura de Paz y resolución no violenta de conflictos.

Además, la persona deberá gozar de un reconocido prestigio y trayectoria en el ámbito de la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia.

La designación de la Titular de la Unidad será nombrada por el Rector de la institución, conforme el artículo 30, fracciones I, XIV y XVIII de la Ley Orgánica de El Colegio de Morelos, así como el artículo 11, fracción X del Estatuto Orgánico de El Colegio de Morelos.

Artículo 10. Facultades y obligaciones de la persona titular de la Unidad.

La persona titular de la Unidad tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

I Facultades:

a) Proponer y desarrollar políticas, programas y acciones encaminadas a promover la cultura de paz, la prevención y atención a las violencias en El Colegio de Morelos.
b) Proporcionar orientación especializada en materia de cultura de paz, así como en la prevención y atención de las violencias a todas las áreas académicas y unidades administrativas de El Colegio de Morelos.
c) Supervisar y dar seguimiento a las políticas y protocolos institucionales relacionados con la igualdad de género y prevención de la violencia de género.
d) Desarrollar y coordinar programas de capacitación para el profesorado tiempo completo, personal docente, administrativo y estudiantil sobre cultura de paz, prevención y atención a las violencias.

e) Impartir diplomados, cursos, talleres y otras actividades académicas o de sensibilización, dentro y fuera de El Colegio de Morelos para contribuir a mejorar la cultura de paz y disminuir la violencia de género.

f) Realizar estudios para diagnosticar y evaluar el estado de la igualdad de género y la no discriminación en El Colegio de Morelos.

g) Colaborar con otras instituciones, organizaciones civiles y gubernamentales para desarrollar iniciativas conjuntas en temas de cultura de paz, prevención y atención a las violencias.

h) Solicitar y gestionar recursos financieros y materiales necesarios para la implementación de programas de igualdad de género y no discriminación.

i) Tramitar y dar seguimiento en la atención de casos de su competencia que se presenten en la institución, de acuerdo con el presente protocolo.

j) Dictar las medidas de protección y/o cautelares para resguardar la integridad física y emocional de las personas denunciantes o posibles víctimas.

k) Integrar el expediente y sustanciar el procedimiento para someterlo a resolución del Comité.

l) Establecer los términos del proceso de mediación o conciliación y vigilar su debido cumplimiento.

II. Obligaciones:

a) Emitir informes estadísticos sobre la cantidad de quejas por violencia laboral y violencia de género atendidas.

b) Elaborar evaluaciones anuales del impacto de las medidas de provención implementadas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos para garantizar su efectividad.

c) Recibir, atender y canalizar, según corresponda, las quejas presentadas ante la Unidad.

d) Promover campañas de concientización, información y sensibilización sobre la igualdad de género, el respeto a los derechos y la no discriminación.

e) Garantizar la debida confidencialidad de las personas involucradas en quejas o casos de acoso, discriminación o violencia de género.

f) Asegurar la correcta aplicación del presente protocolo para la prevención y atención de los casos de violencia y discriminación dentro de la institución.

g) Trabajar para fomentar un entorno académico y laboral seguro, de cultura de paz y libre de discriminación para todas las personas, sin importar su género, identidad o características personales (enfoque interseccional).

h) Llevar un registro actualizado de las personas Enlaces de Género y Cultura de Paz designadas por cada unidad académica, dependencias administrativas e institutos, y realizar revisiones periódicas para garantizar que la información esté al día.

Artículo 11. Del Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz

El Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz tendrá por objeto:

I. Promover e implementar programas, políticas y acciones estratégicas destinadas a incorporar e institucionalizar la perspectiva de género, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de violencia de género en El Colegio de Morelos.

II. Actuar como órgano colegiado responsable del análisis de los casos para la emisión de resoluciones finales, en los procedimientos formales de atención a quejas establecidos en el presente Protocolo.

Artículo 12. Integración del Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz.

El Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz, estará integrado de la siguiente manera:

I. **Presidencia del Comité**: Estará a cargo de la persona titular de Rectoría.
Con la facultad de otorgar el voto de calidad.
II **Secretaría Técnica**: Se propone a la persona con el cargo como Enlace de Cultura de Paz.
III. **Titular de la Unidad de Género y Cultura de Paz**. Se propone a la persona con el cargo de Persona consejera y como Enlace de Salud Mental.
IV. **Área Legal y Técnica**: Estará a cargo de la persona asignada como Titular del Área Jurídica.
V. **Vocal**: Estará a cargo de la persona designada como Titular de la Secretaría General.
VI. **Vocal**: Estará a cargo de un representante asignado dentro del Comité de Ética.
VII. **Vocal**: Estará a cargo de una persona representante de la comunidad estudiantil.

Los cargos dentro del Comité son honoríficos y no conllevan remuneración alguna. Cada cargo deberá contar con una persona titular, quienes serán designadas y, en su caso, removida por el Presidente del Comité.

Las sesiones del Comité podrán realizarse con la presencia de la mayoría simple de sus integrantes. Las resoluciones o dictámenes se aprobarán por mayoría simple de votos de las personas asistentes a la sesión.

El Presidente de Comité tendrá voto de calidad.

Artículo 13. De las facultades del Comité de Igualdad de Género y Cultura de Paz.

El Comité contará con las siguientes atribuciones para el cumplimiento de su objeto:

I. Recepción y validación de expedientes: Al recibir los expedientes remitidos por la Unidad para su análisis, el Comité deberá verificar que el caso esté debidamente integrado y documentado. En caso de identificar alguna irregularidad o falta de información, solicitará a la Unidad las aclaraciones o complementos necesarios.

II. Análisis de evidencias y contexto: Examinar las constancias del expediente, pruebas presentadas por las partes involucradas, y cualquier otro documento que considere relevante, con el objeto de comprender el contexto y las particularidades del asunto.

III. Evaluación de circunstancias y gravedad: El Comité deberá evaluar la gravedad y las circunstancias del caso, tomando en cuenta factores como la seriedad de los hechos, la posible reincidencia, antecedentes de las personas involucradas y cualquier otro elemento que influya en la formulación de la resolución.

IV. Emisión de dictámenes o resoluciones: El Comité tiene la facultad de emitir dictámenes o resoluciones definitivas respecto a los casos que le sean sometidos a su competencia. Dichos documentos deberán incluir un pronunciamiento fundado y motivado sobre el caso, las medidas de reparación consideradas viables y las sanciones que estime pertinentes, con estricto apego a la normatividad institucional.

CAPÍTULO III
PREVENCIÓN

Artículo 14. Acciones para consolidar la prevención con base en una Cultura de Paz.

A través de la Unidad, se propondrán estrategias de sensibilización y formas para que las unidades académicas incorporen la educación para la paz, la cultura de paz y la gestión y resolución de conflictos de forma transversal en sus procesos educativos.

I. El Colegio de Morelos, a través de la Unidad, se propondrán estrategias de sensibilización y mecanismos para que las unidades administrativas, académicas y estudiantiles incorporen la Educación y Cultura de Paz, y la gestión y resolución de conflictos de forma transversal en sus procesos educativos.

II. A través de la Unidad, El Colegio de Morelos establecerá de forma permanente los espacios de reflexión de Masculinidades para trabajar la sensibilización de la población masculina de la institución, compartir vivencias, experiencias y analizar las condiciones que viven actualmente los hombres dentro de El Colegio de Morelos.

III. Con el apoyo de diversos Cuerpos Académicos, la Unidad establecerá diversos talleres artísticos o culturales semestrales de carácter interno, propiciando maneras de gestión emocional no violentas, creativas y sanas.

IV. A través del Enlace de Cultura de Paz de El Colegio de Morelos, la institución realizará la gestión de actividades culturales tanto dentro como fuera de las instalaciones, buscando el acercamiento con el arte en distintos niveles, ofreciendo conciertos,

presentaciones de libros o artes visuales en diversos espacios académicos o foros para su difusión y concurrencia.

Artículo 15. De las acciones para la prevención en El Colegio de Morelos.

La Unidad, en coordinación con los enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental, y/o Cuerpos académicos programará una inducción dentro de la semana de capacitación al inicio de cada semestre, en el que se trabaje con la prevención de las violencias. Además, en conjunto con la Coordinación de Difusión, se realizarán las diligencias necesarias para su difusión.

Se implementarán acciones de prevención como medidas, estrategias y acciones afirmativas que permitan identificar las concepciones y prácticas que normalizan conductas de discriminación y violencia, como un problema estructural en la sociedad, con la finalidad de prevenirlas, atenderlas, sancionarlas y erradicarlas. Dichas acciones son las siguientes:

I. Mediante cursos, talleres, diplomados o actividades afines, se capacitará en la identificación, prevención, atención, sanción y eliminación de la discriminación y la violencia. La Unidad llevará la calendarización para la realización y registro de todas las actividades, mismas que pueden ser coordinadas con los Cuerpos Académicos.

II. Fomentar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo en cualquier tipo de comunicación dentro de El Colegio de Morelos.

III. Evitar difundir contenidos como imágenes, audios o textos discriminatorios que justifiquen la violencia o reproduzcan estereotipos, roles de género sexistas, o discursos de odio de cualquier tipo, tanto en redes sociales como en cualquier otro medio interno de comunicación de la institución.

IV. Emitir pronunciamientos institucionales de "Cero tolerancias" a las conductas de discriminación, violencia y difundirlos en medios institucionales.

V. Promover o implementar actividades y programas en materia de no violencia e igualdad sustantiva con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad dentro de la institución; en las que se invite a los Cuerpos Académicos a unirse a esta acción. En caso de que algún Cuerpo Académico lleve a cabo esta acción, deberá informar a la Unidad con al menos dos semanas de anticipación para recibir acompañamiento en la coordinación de la actividad.

VI. Establecer medios para promover la igualdad de trato y de oportunidades.

VII. Realizar diagnósticos que permitan analizar situaciones de desigualdad y cualquier tipo de violencia señalada en el artículo 4 de este Protocolo.

VIII. Evitar la reproducción de estereotipos de género, cosificar, nulificar o sexualizar a las personas o promover la violencia como forma de entretenimiento en cualquier práctica realizada en los espacios de la institución.

IX. Respetar la diversidad, sin hacer distinción de origen étnico, nacionalidad, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, color de piel, condición económica, de salud o jurídica, de religión, de opiniones, orientación sexual, identidad de género,

estado civil, situación familiar, apariencia física, características genéticas, condición migratoria, embarazo, lengua, idioma, identidad, filiación política o antecedentes penales (siempre que no se trate de comportamientos reincidentes en temas de violencia de género). Serán intolerables la homofobia, misoginia, transfobia y/o cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial y otras formas conexas de intolerancia.

X. Realizar la difusión de programas con Perspectiva de Género a través de los medios oficiales de comunicación.

XI. Hacer difusión con la comunidad educativa que, durante sus prácticas profesionales, servicio social, estancias de investigación o trabajo de campo con las instituciones públicas, sociales y privadas, existe la obligación que tienen las personas beneficiarias de prevenir la discriminación y violencia para garantizar los derechos humanos del estudiantado de la institución.

XII. Los enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental, deberán establecer lineamientos y procedimientos con el objeto de cuidar la integridad y dignidad de las personas en actividades de aprendizaje, clases o talleres.

XIII. Promover la transversalización en términos de Cultura de Paz para la prevención de las violencias, la no discriminación y la perspectiva de género.

XIV. La Unidad, presentará un calendario anual con las acciones de prevención a implementar por El Colegio de Morelos, con el fin de dar seguimiento a su aplicación y continuidad a las ya ejecutadas.

XV. Si la Unidad tiene información de algún tipo de violencia por medio de terceras personas, es decir, no de la persona agraviada directa, cometida en las instalaciones de la institución, tiene la obligación de comunicarlo al Coordinador responsable del área con el objetivo de realizar en conjunto las acciones de investigación, prevención y provención. Estas medidas se encuentran encaminadas a lograr la identificación de la o las personas afectadas por la situación de violencia o discriminación, a quienes la Unidad las invitará a interponer la queja correspondiente.

Artículo 16. De las personas Enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental.

La persona que funge como Enlace de Cultura de Paz será responsable de establecer el contacto estipulado en este protocolo con los distintos cuerpos académicos y unidades administrativas.

Su función principal es mantener una comunicación constante entre las diversas áreas de El Colegio de Morelos, así como con el estudiantado, con el objetivo de prevenir, atender y dar seguimiento a situaciones de violencia y discriminación. Asimismo, buscará fomentar la incorporación de temas relacionados con los derechos humanos, desde un enfoque psicosocial y con perspectiva de género, de inclusión e interseccionalidad, dentro de la institución.

La persona que funge como Enlace de Salud Mental será responsable de brindar contención emocional cuando el personal y el estudiantado lo requiera, además de establecer acciones para propiciar un ambiente laboral sano, cooperativo y libre de discriminación.

Su función principal es brindar apoyo de contención a la persona de la comunidad institucional que lo solicite, además de incentivar procesos de sensibilización, comprensión de derechos humanos y buen ambiente laboral, la realización de diagnósticos para determinar las condiciones de la comunidad de El Colegio de Morelos, con el objetivo de preservar una cultura institucional sana, adecuada, incluyente y de bienestar.

Artículo 17. De las funciones de las personas Enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental.

Las personas encargadas de los enlaces de Cultura de Paz y de Salud Mental ejercerán las siguientes funciones, con el máximo nivel de discreción y confidencialidad en el manejo de la información proporcionada por las personas que presenten quejas:

I. Coordinar las actividades a realizar, previa autorización de la persona responsable del área o el cuerpo académico correspondiente.

II. Organizar e impartir talleres y conferencias orientados a concientizar a la comunidad institucional sobre violencia de género, derechos humanos y cultura de paz.

III. Atender y dar seguimiento a las personas que enfrenten situaciones de violencia o discriminación que haya sido canalizadas a los enlaces.

IV. Apoyar en la organización y logística de eventos, tales como talleres, conferencias, entrevistas y módulos de atención, en temas de género, derechos humanos y no discriminación.

V. Manejar la información de cualquier caso atendido o de carácter personal de manera estrictamente confidencial.

VI. Participar al menos una vez al año en un curso de capacitación especializado relacionado con su área de trabajo.

VII. Ejecutar todas las funciones inherentes a su puesto con el compromiso y la diligencia que el rol de enlace requiere.

Artículo 18. De los derechos y obligaciones de las personas Enlaces de Cultura de Paz y Salud Mental.

a) Las personas asignadas como enlaces de Cultura de Paz y de Salud Mental, gozarán de los siguientes **derechos**:

I. Participar en procesos de formación y capacitación continua en temas como violencia, derechos humanos y académicos, educación inclusiva, perspectiva de género, equidad e inclusión. Esto abarca la asistencia a seminarios, talleres y cursos especializados.

II. Contar con el respaldo institucional y el apoyo de las autoridades competentes de El Colegio de Morelos para el cumplimiento de sus funciones. Esto implica la colaboración con diversas áreas, incluso de carácter interinstitucional, y el reconocimiento del trabajo realizado por dichos enlaces.

III. Las personas que fungen como Enlaces de Cultura de Paz y de Salud Mental estarán protegidas frente a cualquier forma de represalia o discriminación derivada del desempeño de sus funciones. Cualquier acto de este tipo deberá ser denunciado y será considerado una falta administrativa grave ante el Unidad de Evaluación y Control de la institución

b) Las personas asignadas como enlaces de Cultura de Paz y de Salud Mental, tendrán las siguientes **obligaciones**:

I. La persona enlace será responsables de brindar contención emocional cuando sea necesario, así como de canalizar a las personas que requieran comenzar con un procedimiento de queja ante la Unidad.

II. Participar activamente en talleres, conferencias y eventos que promuevan la sensibilización de la comunidad institucional en torno a la violencia de género, los derechos humanos y la cultura de paz.

III. Acompañar y dar seguimiento a los casos de personas que se encuentren en contextos de violencia o discriminación conforme a los lineamientos establecidos.

IV. Custodiar la información y los expedientes relacionados con los casos, asegurando su confidencialidad absoluta y el cumplimiento de las leyes de protección de datos personales.

V. Asistir a un curso de capacitación dentro de los primeros tres meses posteriores a su designación, y posteriormente la capacitación será constante y permanente, en temas

como derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y aplicación del protocolo, de acuerdo con su área de trabajo.

VI. Ejecutar eficiente y oportuna todas aquellas funciones establecidas en los planes de trabajo, y aquellas inherentes a su cargo.

Artículo 19. Evaluación de la prevención.

La Unidad deberá realizar evaluaciones anuales sobre el impacto de las medidas de prevención implementadas. Los resultados de dichas evaluaciones servirán para ajustar, modificar o adaptar las estrategias y acciones de prevención según sea necesario, garantizando la efectividad y pertinencia del Protocolo.

CAPÍTULO IV
DE LA PROVENCIÓN Y ESTRATEGIAS DE TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 20. Objetivo de la provención de las violencias y conflictos.

La provención de las violencias y los conflictos en el ámbito institucional tiene como propósito fundamental dotar a las personas y a las colectividades de las habilidades y herramientas requeridas para abordar y gestionar de forma efectiva las situaciones de tensión o desacuerdo que pudieran escalar a actos de violencia.

La estrategia de provención consistirá en la implementación de un conjunto de acciones y estrategias orientadas a la gestión constructiva de los conflictos. Dicho enfoque deberá priorizar la identificación y el abordaje de las causas estructurales de raíz que originan

dichos conflictos, absteniéndose de recurrir a medidas meramente represivas, salvo en los casos de hostigamiento, acoso sexual o violencia grave, donde la sanción es obligatoria.

Artículo 21. Distinción entre prevención y provención.

A diferencia de la prevención, cuyo enfoque se centra en identificar y reducir los factores de riesgo para evitar conflictos, la provención va más allá, no solo busca evitar los problemas, sino también enseñar a enfrentarlos de forma adecuada y constructiva, mediante el desarrollo de capacidades en la comunidad institucional.

Artículo 22. Principios de la provención.

Los principios que guían la provención en la institución son los siguientes:

I. Enfoque integral: Las acciones deben atender las distintas formas en que se manifiesta la violencia, considerando siempre el contexto específico en el que ocurren.

II. Participación inclusiva: Es fundamental que toda la comunidad institucional —incluyendo a estudiantes, profesorado y personal administrativo— participe activamente en la construcción de un entorno seguro y de paz.

III. Educación y sensibilización: Se debe fomentar la formación continua en temas relacionados con la Cultura de Paz, inclusión, no discriminación y la prevención de la violencia.

IV. Perspectiva interseccional: Es necesario reconocer y atender las múltiples formas de discriminación que se cruzan con las violencias, en especial la violencia de género, para evitar la discriminación estructural y la revictimización de las personas.

Artículo 23. Niveles para ejecutar la provención.

La implementación de la provención en la institución se ejecutará a través de los siguientes niveles, diseñados para construir un entorno de paz y gestión positiva de conflictos:

I. Presentación inicial: Constituye el paso fundamental para establecer las bases de interacción, conocer los aspectos básicos de cada persona e iniciar la generación de un ambiente cálido y acogedor.

II. Conocimiento mutuo: Implica la comprensión de uno mismo y de las demás personas, identificando similitudes y diferencias que fortalezcan los lazos de convivencia y respeto.

III. Confianza y responsabilidad: Desarrollo de la seguridad personal y la interconfianza, lo cual favorece la resolución positiva de conflictos y el afrontamiento de dificultades. Este nivel conlleva la necesidad de asumir las responsabilidades individuales y colectivas.

IV. Valoración personal y del otro: El respeto y la estima hacia uno mismo y hacia las demás personas son fundamentales para generar un entorno de inclusión, reconocimiento mutuo y dignidad.

V. Comunicación efectiva: Fomento del uso de la comunicación asertiva, el diálogo abierto y la escucha activa para establecer relaciones pacíficas y respetuosas, lo cual facilita la construcción de acuerdos.

VI. Decisiones colectivas: La toma de decisiones de forma conjunta fortalece la participación de todas las personas en los procesos institucionales, promoviendo la corresponsabilidad.

VII. Trabajo colaborativo: La cooperación en grupo fomenta espacios inclusivos y reduce actitudes de competencia. Colaborar es indispensable para alcanzar metas comunes y enfrentar desafíos sociales en un contexto de interconexión global.

Artículo 24. Evaluación de la provención.

La Unidad deberá realizar evaluaciones anuales sobre el impacto de las medidas de provención que se hayan implementado. Los resultados de dichas evaluaciones servirán para ajustar, modificar o adaptar las estrategias y acciones según sea necesario, garantizando la efectividad y el perfeccionamiento continuo del modelo de provención.

CAPÍTULO V

MEDIACION PARA FAVORECER LA CULTURA DE PAZ

Artículo 25. Mecanismo de mediación para el fomento de la Cultura de Paz.

La mediación es un proceso alternativo al jurídico, cuyo propósito es facilitar, siempre de forma voluntaria y pacífica, un acuerdo de colaboración entre las partes involucradas en un conflicto laboral interpersonal.

La mediación se aplicará únicamente en casos de conflictos laborales que no constituyan Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Acoso Laboral, o cualquier otra forma de violencia que involucre el ejercicio de poder o discriminación.

En estos casos, se deberá seguir el procedimiento de investigación y sanción previsto el presente protocolo.

Su principal finalidad es promover la construcción de acuerdos de colaboración y restaurar las relaciones laborales. La coordinación del proceso estará a cargo de la Unidad, que designará hasta dos personas mediadoras con experiencia y conocimientos en mediación y gestión de conflictos laborales, quienes se encargarán de orientar y facilitar la resolución, actuando siempre bajo los principios de neutralidad e imparcialidad.

La persona solicitante podrá requerir la participación de una persona de apoyo o acompañamiento de su confianza.

También podrá convocarse a titulares de las coordinaciones académicas o unidades administrativas de El Colegio de Morelos, así como al Enlace de Cultura de Paz y Enlace de Salud Mental, especialmente cuando los acuerdos alcanzados impliquen acciones que requieran apoyo administrativo. La presencia de estas personas invitadas no será obligatoria para que el proceso de mediación se lleve a cabo.

Artículo 26. Causales de exclusión de la Mediación.

Quedan excluidos del procedimiento de mediación los casos que involucren violencia de género, acoso, hostigamiento o discriminación por razón de género. A continuación, se presentan ejemplos de manera enunciativa, mas no limitativa. No podrán ser aceptadas para su tratamiento mediante el procedimiento alternativo.:

I. Cuando se determine la existencia de violencia física o sexual.

II. Si los hechos pudieran constituir un delito sexual o de corrupción de menores, o involucren a niñas, niños o adolescentes.

III. En situaciones donde la persona señalada cuente con antecedentes de haber ejercido violencia o participado en incidentes similares.

IV. Cuando exista evidencia de un patrón de violencia, hostigamiento o acoso, independientemente de que los actos sean distintos entre sí.

V. En casos donde las conductas pudieran constituir un delito que deba ser investigado por autoridades jurisdiccionales competentes, o si la parte denunciante ha optado por la vía penal.

VI. Cuando, tras una evaluación especializada, se determine que la participación de la persona afectada podría afectar negativamente su bienestar emocional o implicar algún riesgo.

VII. Si, como resultado de una valoración especializada, se concluye que alguna de las personas involucradas carece de las herramientas emocionales o psicológicas necesarias para sostener un diálogo respetuoso y constructivo.

Artículo 27. Principios rectores de la mediación.

El proceso de mediación se regirá por los principios básicos de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, con el objetivo de fomentar un diálogo justo y respetuoso entre las partes involucradas, en el marco de la Cultura de Paz y la prevención de la violencia de género:

I. Acceso a mecanismos alternativos. Derecho de toda persona a utilizar procedimientos alternativos de solución de conflictos.

II. Buena fe. Las partes deben actuar con honestidad, lealtad e integridad durante todas las etapas del proceso.

III. Confidencialidad. La información compartida durante el proceso debe mantenerse en reserva conforme a lo establecido en el protocolo, salvo las excepciones previstas en la normatividad aplicable.

IV. Voluntariedad. La participación en el proceso debe ser completamente libre y decidida por cada persona, sin presiones ni imposiciones.

V. Información. Las personas participantes deben recibir explicaciones claras y completas sobre el funcionamiento de los mecanismos alternativos, sus efectos y alcances.

VI. Imparcialidad y neutralidad. El proceso debe garantizar condiciones de equidad y no discriminación para todas las partes, sin favorecer, perjudicar o prejuzgar a ninguna de ellas.

Artículo 28. Perfil y capacitación de las personas mediadoras.

Las personas mediadoras deberán contar con los conocimientos y habilidades necesarios para facilitar el diálogo, y preferentemente con la certificación que avale su preparación. Además, será indispensable contar con capacitación y sensibilización especializada en perspectiva de género y derechos humanos, a fin de ofrecer una atención adecuada a las necesidades de las partes involucradas.

Artículo 29. Activación y procedencia del mecanismo de mediación.

El proceso de mediación se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes, o a propuesta de los cuerpos académicos, estudiantiles o coordinaciones institucionales, siempre que los hechos sean de carácter aislado o circunstancial, y no constituyan las causales de exclusión del Artículo 23. Niveles para ejecutar la prevención. (del presente instrumento).

Las personas mediadoras tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno equilibrado durante todo el proceso. Deberán estar capacitadas para identificar y gestionar situaciones de desequilibrio de poder o vulnerabilidad entre las partes, y actuarán con estrategias diferenciadas para salvaguardar el principio de igualdad. Esto asegurará que el resultado considere de forma equitativa las necesidades e intereses de ambas partes, buscando que sea percibido como justo y reparador.

En ciertos casos, los acuerdos alcanzados podrán contemplar acciones de carácter pedagógico o reparador individual o colectivo, con el fin de prevenir la repetición de la conducta, facilitar la eliminación de estigmas y promover la reintegración de las personas involucradas a la comunidad de El Colegio de Morelos.

Artículo 30. Solicitud para el desahogo de la mediación.

Cualquiera de las partes involucradas en un conflicto laboral podrá solicitar que el asunto se desahogue mediante el mecanismo de mediación para favorecer la Cultura de Paz.

Para ello, deberán formular su solicitud de manera verbal o escrita ante la Unidad, de lo cual se levantará el registro correspondiente. La solicitud deberá contener la siguiente información:

I. Nombre completo de la persona solicitante.

II. Teléfono.

III. Correo electrónico para notificaciones.

IV. Nombre, Cuerpo Académico, área administrativa, licenciatura o posgrado que curse, y demás elementos con que se cuente para la localización de la persona con quien se pretende llevar a cabo la mediación.

V. La manifestación expresa de desear iniciar la mediación.

VI. Narración concisa de los hechos que motivan la mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos.

VII. Nombre y firma de la persona solicitante.

VIII. Fecha.

Artículo 31. Etapas del procedimiento de mediación.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la Unidad enviará la citación a la otra parte, utilizando los medios de contacto disponibles o los que hayan sido acordados previamente. Dicha citación indicará la fecha, hora y lugar de la sesión, la

cual podrá realizarse de forma individual en sesiones privadas o de manera conjunta, según lo determine la Unidad.

Si una o ambas partes no se presentan a la sesión programada, se levantará un acta en la que se registrará la inasistencia, y se agendará una nueva fecha y hora para la reanudación del proceso de mediación.

Si tras reprogramar la sesión, si alguna de las partes vuelve a ausentarse, se interpretará como falta de disposición para continuar. Se dará por concluido el procedimiento, dejando a salvo los derechos de la parte solicitante.

Asimismo, cualquier persona involucrada en el proceso de mediación puede decidir finalizarlo en cualquier momento.

Artículo 32. De las sesiones de mediación.

Las sesiones de mediación se llevarán a cabo en un espacio designado dentro de El Colegio de Morelos, el cual será asignado por la Unidad para tal fin.

Durante la sesión estarán presentes:

I. El personal especializado con el perfil profesional adecuado para conducir la mediación.

II. Las partes involucradas.

III. De forma opcional y a invitación de la Unidad, podrá asistir una persona de apoyo o confianza por cada parte. Excepcionalmente, la unidad podrá invitar al Enlace de Cultura de Paz y Salud Mental para fines de apoyo y seguimiento.

Durante la mediación, se explorarán alternativas de solución y propuestas de acuerdo. Las personas mediadoras serán responsables de conducir y moderar la sesión, asegurando un ambiente de respeto y la gestión activa del desequilibrio de poder entre las partes participantes.
Si la mediación resulta en un acuerdo, se firmará un Acuerdo Colaborativo que pondrá fin al conflicto. Este documento incluirá los compromisos asumidos por ambas partes, así como la forma y plazos en que serán cumplidos.

Una vez firmado, se dará seguimiento al cumplimiento del Acuerdo Colaborativo. Las partes estarán obligadas a respetarlo y cumplirlo en sus términos. En caso de incumplimiento, la Unidad elaborará un informe dentro de los tres días siguientes al incumplimiento y lo remitirá al Área Jurídica, para que se tomen las medidas pertinentes de acuerdo a la normatividad aplicable.

Si no se alcanza un acuerdo o si alguna de las partes decide no continuar, la Unidad emitirá un Informe por Falta de Acuerdo con los antecedentes, el cual será enviado al Comité para que continúe con la secuela normal del procedimiento administrativo.

Artículo 33. Carácter confidencial del procedimiento y sus excepciones.

El procedimiento de mediación es de carácter estrictamente confidencial, por lo que el contenido de las sesiones no podrá ser revelado a terceros.

No obstante, existen las siguientes excepciones al principio de confidencialidad, debiendo la Unidad notificar a las instancias correspondientes de forma inmediata:

I. Cuando la información revele la probable comisión de un delito que deba ser investigado por las autoridades competentes.

II. Cuando la información revele un riesgo a la vida o a la integridad física de alguna de las partes o de terceros.

III. Cuando exista incumplimiento del Acuerdo Colaborativo, para los fines de inicio del procedimiento administrativo correspondiente, previa notificación al Área Jurídica.

IV. Cuando exista una orden judicial o requerimiento legal expreso que obligue a la revelación.

V. Cuando ambas partes eximan de manera expresa y por escrito a la Unidad y a las personas mediadoras de dicho deber.

CAPÍTULO VI
DE LA ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 34. Derechos de la persona quejosa.

La persona quejosa contará con los siguientes derechos en el marco de este Protocolo:

I. Recibir información y orientación clara, comprensible y accesible por parte del personal de primer contacto, en relación con los procedimientos y alcances del presente Protocolo.

II. Ser tratada con dignidad y respeto a su integridad, garantizando un ambiente libre de revictimización, conforme a los enfoques contemplados en este Protocolo.

III. Ser canalizada por la Unidad a las instancias competentes o a las instituciones con las que El Colegio de Morelos tenga convenios, en caso de requerir atención médica, psicológica o jurídica.

IV. Contar con personal capacitado que facilite la comunicación efectiva, incluyendo la provisión de intérpretes o traductores, en caso de no dominar el idioma español o de requerir sistemas de comunicación específicos como Braille, Lengua de Señas Mexicana o apoyo por discapacidad. Si no se cuenta con dicho personal, se gestionará el apoyo correspondiente.

V. Recibir orientación y asesoría jurídica, por parte de El Colegio de Morelos, para presentar quejas o denuncias ante las instancias competentes.

VI. Que se implementen medidas de protección acordes a las circunstancias del caso, con el objetivo de salvaguardar su integridad y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

VII. Que sus datos personales sean protegidos conforme a la normativa nacional y local aplicables en la materia.

VIII. Que se presuma la buena fe en sus declaraciones respecto a los hechos, omisiones o situaciones expuestas en su queja durante todas las etapas del procedimiento administrativo.

IX. Contar, en caso de requerirlo, con el acompañamiento durante todo el procedimiento de una Persona de Acompañamiento designada por la Unidad, quien deberá firmar un compromiso de confidencialidad.

Artículo 35. Obligaciones de la persona quejosa.

La persona quejosa tendrá las siguientes obligaciones durante el desarrollo del procedimiento:

I. Presentar la información y las declaraciones de manera veraz y completa respecto a los hechos que originan la queja.

II. Presentar en tiempo y forma todos los elementos solicitados por la Unidad, cumpliendo con los plazos establecidos.

III. Entregar las pruebas documentales físicas o digitales que obren en su poder. En caso de no disponer de ellas, deberá señalar con precisión dónde se encuentran o quién las posee, tomando en cuenta que la Unidad tiene límites de actuación dentro de El Colegio de Morelos.

IV. Conducirse con respeto hacia todas las personas involucradas en el proceso.

V. Cumplir con las medidas de protección que se le indiquen para salvaguardar su integridad física y emocional.

VI. Cumplir y respetar los acuerdos colaborativos que, de manera voluntaria, se establezcan en el marco del mecanismo de mediación.

VII. Abstenerse de intervenir con los testigos, manipular o alterar pruebas, o realizar cualquier acto que vicie el procedimiento.

VIII. Atender y cumplir las resoluciones emitidas por el Comité.

IX. Cumplir con todas las disposiciones que se deriven del contenido de este Protocolo.

Artículo 36. Derechos de la persona señalada como presunta responsable.

La persona señalada como presunta responsable gozará de los siguientes derechos durante el desarrollo del procedimiento:

I. Recibir información y orientación de manera comprensible y accesible por parte de las autoridades institucionales sobre los procedimientos y alcances establecidos en este Protocolo.

II. Disfrutar de todas las garantías del debido proceso y los principios constitucionales aplicables, incluyendo la Presunción de Inocencia, a lo largo de cada etapa del procedimiento.

III. Ser tratada con dignidad y respeto, reconociendo sus derechos humanos en todo momento.

IV. Contar con la provisión de intérpretes o personal especializado para facilitar la comunicación efectiva, en caso de no dominar el idioma español o presentar alguna discapacidad que requiera sistemas de comunicación específicos. Si el Colegio no dispone del personal adecuado, gestionará el apoyo correspondiente.

V. Recibir por parte de las autoridades institucionales la protección de sus datos personales y de toda información confidencial, conforme a las leyes aplicables.

VI. Contar con el acompañamiento de una persona de su confianza durante todas las etapas del proceso, siempre que esta firme previamente un compromiso de confidencialidad.

VII. Exponer su versión de los hechos y presentar las pruebas que considere necesarias para garantizar su derecho de defensa y acceso a la justicia.

VIII. Asegurar que se reciban todas las pruebas o elementos que desee aportar, siempre que lo haga antes de que se emita la resolución del caso.

IX. Ser informada de manera oportuna sobre los hechos que motivaron la queja, así como del desarrollo del procedimiento y, en su caso, de la identidad de la persona quejosa, salvo que la Unidad determine la reserva de la identidad por riesgo inminente a la seguridad o integridad de la quejosa.

X. Ser notificada de la resolución que emita el Comité.

XI. Ejercer todos los demás derechos que se deriven del contenido de este Protocolo.

Artículo 37. Obligaciones de la persona señalada como presunta responsable.

La persona señalada como presunta responsable tendrá las siguientes obligaciones durante el desarrollo del procedimiento:

I. Mantener una actitud respetuosa y de cooperación activa durante todas las etapas del procedimiento.

II. Proporcionar toda la información relevante que posea relacionada con su caso.

III. Entregar las pruebas documentales físicas o digitales que obren en su poder para su defensa. En caso de no disponer de ellas, deberá señalar con precisión dónde se encuentran o quién las posee, considerando el ámbito de actuación y los límites de la Unidad.

IV. Guardar confidencialidad respecto al procedimiento.

V. Abstenerse de intervenir, influir o intimidar en los testigos, y de alterar o manipular pruebas.

VI. Abstenerse de cualquier acto u omisión que represente represalias contra la persona que presentó la queja, testigos u otras personas involucradas, ya sea directa o indirectamente.

VII. Respetar y cumplir las medidas de protección que se dicten a lo largo del procedimiento.

VIII. Cumplir los Acuerdos Colaborativos que, en caso de ser firmados de manera voluntaria, se establezcan en el marco del mecanismo de mediación.

IX. Acatar y cumplir las resoluciones emitidas por el Comité.

X. Cumplir con todas las obligaciones adicionales que se deriven del contenido de este Protocolo.

Artículo 38. Obligaciones generales de la comunidad institucional y terceros relacionados.

Toda persona que forme parte de la comunidad de El Colegio de Morelos y cualquier tercero que tenga relación con esta tendrá las siguientes obligaciones:

I. Obligación de Colaboración: Toda persona que integre la comunidad de El Colegio de Morelos, así como terceros relacionados, deben colaborar con las autoridades. Esto implica entregar o permitir el acceso inmediato a documentos, informes, bienes, archivos electrónicos u otros elementos que les sean requeridos para la investigación.

II. Obligación de las Autoridades: Las autoridades institucionales están obligadas a proporcionar, de manera pronta y expedita, los informes solicitados por la Unidad o el Área Jurídica, relacionados con los hechos del procedimiento o cualquier situación de la que hayan tenido conocimiento o en la que hayan participado en razón de su cargo.

III. Obligación de Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento deberán mantener la confidencialidad tanto del procedimiento como de los datos personales. Para ello, deberán suscribir un compromiso de confidencialidad desde el inicio de su participación, sin perjuicio de las excepciones legales o las determinaciones de autoridades jurisdiccionales competentes.

IV. Obligaciones Generales: Cumplir con todas las demás obligaciones que se deriven del presente Protocolo.

CAPITULO VII
DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Artículo 39. Ámbito de Aplicación del Procedimiento.
El presente procedimiento sancionador se aplicará exclusivamente a los siguientes supuestos:

I. Casos relacionados con violencia de género, acoso, hostigamiento o discriminación por razón de género.

II. Aquellos casos que, por su gravedad, trascendencia o posible impacto institucional, sean expresamente determinados por la persona titular de la Rectoría.

Artículo 40. Principios Generales de la atención inmediata.

La atención en casos de violencias de género deberá ser inmediata a partir de la recepción de la queja o de la remisión del caso a la Unidad.

La persona quejosa tendrá el derecho de elegir si desea que la asesoría y el acompañamiento le sean proporcionados por una persona con identidad de género de su preferencia.

En casos que involucren violencia sexual o que, a juicio de la Unidad, revistan gravedad, se dará prioridad a la implementación de medidas de protección destinadas a salvaguardar la integridad física y emocional de la persona afectada.

En caso necesario, la Unidad brindará acompañamiento a la persona quejosa para presentar la denuncia ante las autoridades judiciales, especialmente en casos de violencia sexual o situaciones consideradas graves.

Artículo 41. Fases del Procedimiento de Queja.
El procedimiento se desarrolla en cuatro fases principales:

I. Fase de Primer Contacto y Orientación: Es el primer acercamiento con la persona interesada, en el cual se brinda información y orientación sobre los mecanismos de atención y los alcances del presente Protocolo.

Artículo 54. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección.

La Unidad emitirá un Acuerdo de Medidas Cautelares o de Protección, debidamente fundado y motivado, en los términos siguientes:

I. De forma inmediata, dentro del propio Acuerdo de Admisión, en los casos que involucren violencia sexual o que, a juicio de la Unidad, sean calificados como de carácter grave.

II. En los demás casos, dentro de un plazo máximo de dos días hábiles a partir de la admisión de la queja.

La notificación del Acuerdo de Admisión y de las medidas de protección deberá realizarse a las partes involucradas dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles. Para tal efecto, la Unidad está facultada para emitir citatorios obligatorios a cualquier integrante de la comunidad institucional.

Al momento de notificar, se entregará a la persona presuntamente infractora una copia del escrito de la queja. Ambas partes involucradas tendrán derecho a consultar al expediente para revisar los elementos que lo integran.

Artículo 55. Análisis por parte del Comité.

Una vez admitida la queja, y recibida la contestación por parte de la persona presuntamente infractora, la Unidad está facultada para llevar a cabo la sustanciación del

caso por el periodo de cinco (5) días hábiles, con el propósito de revisar la información institucional que permita valorar los hechos denunciados.

Este plazo podrá extenderse por otros cinco días hábiles si la Unidad así lo considera, y en ese caso, deberá informar a las partes involucradas sobre dicha ampliación.

Artículo 56. De la contestación por parte de la persona presuntamente infractora.

La Unidad notificará a la persona presuntamente infractora, quien dispondrá de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación del Acuerdo de Admisión, para responder a la queja.

La respuesta deberá presentarse por escrito, ya sea:

- De forma presencial con la Unidad, o
- Por correo electrónico a la dirección: unidaddegenero@elcolegiodemorelos.edu.mx. En este caso, se recomienda que el envío se realice desde el correo institucional de la persona presuntamente infractora, y que el documento esté debidamente firmado, ya sea con firma electrónica o autógrafa.

La contestación deberá incluir:

I. Nombre completo de la persona presuntamente infractora.

II. Correo electrónico institucional o personal, así como un número telefónico designados para recibir notificaciones.

III. Respuesta clara a cada uno de los hechos señalados en la queja, negándolos, aceptándolos o aclarándolos.

IV. Los medios de prueba que desee presentar, relacionados con los hechos mencionados.

V. Firma electrónica o autógrafa.

VI. Fecha.

La contestación deberá seguir lo indicado en el Acuerdo de Admisión, siendo obligatorio dar respuesta a cada hecho planteado. Si se omite o evade la respuesta a algún punto, dicho hecho podrá presumirse cierto, salvo prueba en contrario obtenida durante la investigación.

En caso de que la persona presuntamente infractora no responda, el procedimiento continuará, con el objetivo de verificar o desmentir los hechos denunciados y emitir una resolución, aun sin su participación.

CAPÍTULO X
SEGUNDA ETAPA: ANÁLISIS Y DICTAMEN

Artículo 57. Inicio de la etapa de análisis.

En el acuerdo en que se tenga por recibida la respuesta a la queja o se señale que no se presentó contestación, el caso será turnado al Comité para comenzar la Etapa de Análisis. Este deberá llevarse a cabo con enfoque de perspectiva de género, interculturalidad, respeto a la diversidad y no discriminación, conforme a lo establecido por la normativa institucional y este protocolo, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de su recepción.

Artículo 58. De las pruebas que se alleguen en la etapa de análisis.

Durante la etapa de análisis, independientemente de las pruebas presentadas junto con la queja y su contestación, la Unidad podrá recabar, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes medios de prueba:

I. Declaraciones confesionales si aplica en el procedimiento administrativo.

II. Entrevistas testimoniales.

IV. Grabaciones de audio.

V. Grabaciones de video.

VI. Fotografías.

VII. Mensajes enviados por medios electrónicos.

VIII. Evaluaciones psicológicas y psiquiátricas siempre que sean pertinentes al caso.

IX. Cualquier otra prueba que contribuya al esclarecimiento de los hechos, siempre que no haya sido obtenida mediante la vulneración de derechos humanos de las partes involucradas o de terceros.

Aunque las pruebas deben ser presentadas al momento de interponer la queja o al contestarla, bajo protesta de decir verdad, podrán admitirse también aquellas cuya existencia se desconocía o que se deriven de hechos ocurridos con posterioridad al inicio del procedimiento, siempre que se presenten dentro del plazo que comprende la etapa de Análisis.

La responsabilidad de asegurar la comparecencia de los testigos ofrecidos recae en la persona que haya propuesto dicho medio de prueba, ello en el día, hora y lugar que establezca la Unidad.

Artículo 59. Consideraciones particulares en casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

Es importante señalar que, en los casos de acoso y hostigamiento sexual, además de lo establecido en el artículo anterior, deberán considerarse los siguientes aspectos:

I. Las conductas de violencia sexual, que en algunos casos pueden constituir delitos, generalmente ocurren en ausencia de testigos, estando presentes únicamente la persona

que presenta la queja y quien o quienes cometen la agresión. Por ello, la naturaleza de las pruebas necesarias difiere de la requerida en otros tipos de hechos, y no siempre será posible contar con evidencia documental o gráfica. En este contexto, el testimonio de la persona quejosa adquiere un valor central para el análisis. También debe tomarse en cuenta que, debido al estigma social asociado a estas violencias, las personas afectadas pueden mostrarse renuentes a presentar una queja.

II. Las agresiones sexuales pueden ser altamente traumáticas, lo que puede derivar en inconsistencias o variaciones en los relatos de las personas afectadas. Estas discrepancias no deberán considerarse, por si mismas, como motivo para cuestionar la veracidad de su testimonio.

III. Al analizar las declaraciones de la persona quejosa, deben considerarse factores subjetivos que puedan influir en su percepción y narrativa de los hechos, como su edad, situación social, posición jerárquica, o si pertenece a grupos en situación de vulnerabilidad o históricamente discriminados, sin que ello implique estereotipar o descalificar a la persona respecto a su testimonio.

IV. Si bien el testimonio de la persona quejosa es una prueba clave, puede complementarse con otros medios, como informes médicos o psiquiátricos, testimonios de terceros, exámenes médicos, indicios, pruebas circunstanciales y presunciones.

V. Las pruebas circunstanciales y las presunciones podrán ser tomadas en cuenta siempre que conduzcan a inferencias razonables y consistentes respecto a los hechos denunciados.

VI. En todos los casos en los que se identifiquen circunstancias desventajosas o discriminación estructural, el análisis deberá realizarse aplicando la perspectiva de género y los criterios de interculturalidad, no discriminación y respeto a la diversidad. Es esencial reconocer que muchas personas que han sido víctimas de violencia sexual, particularmente las mujeres, se encuentran atrapadas en ciclos de violencia y temor que dificultan la denuncia.

Artículo 60. De los acuerdos de trámite.

El Comité estará facultado para emitir acuerdos de cumplimiento obligatorio dirigidos a cualquier autoridad institucional, así como al personal académico o administrativo que ocupe un cargo dentro de El Colegio de Morelos, con el propósito de recabar información o documentación necesaria para el desarrollo de sus investigaciones.

En caso de incumplimiento de dichos acuerdos, el Comité dará vista al superior jerárquico de la Institución o a la Unidad de Evaluación y Control para que tomen las medidas que consideren pertinentes para asegurar la entrega de la información solicitada.

Artículo 61. Solicitud de audiencia ante el Comité por las partes involucradas.

Las partes tendrán la posibilidad, al momento de contestar la queja y hasta dos (2) días hábiles después de dicha contestación, de solicitar a la Unidad la realización de una audiencia presencial ante el Comité. El objetivo de esta audiencia será exponer los argumentos que consideren relevantes para la defensa de sus derechos o bien aclarar aspectos relacionados con su respuesta o con las pruebas integradas en el expediente.

Una vez recibida la solicitud, la Unidad se coordinará con el Comité para establecer la fecha y hora de la audiencia. Esta deberá ser notificada a la parte solicitante con al menos tres (3) días hábiles de anticipación a su realización, garantizando en todo momento la protección de los derechos de la persona quejosa y el debido proceso de ambas partes.

CAPÍTULO XI
TERCERA ETAPA: RESOLUCIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 62. Dictamen del Comité.

Dentro de los cinco (5) días hábiles del periodo de análisis, el Comité deberá emitir su dictamen, el cual se basará en el análisis de las constancias del expediente, las características y particularidades del caso, las circunstancias en que ocurrió la agresión, su gravedad, posibles reincidencias y demás elementos relevantes.

Este dictamen incluirá la calificación de las violencias y deberá ser redactado con la mayor claridad, precisión, congruencia y exhaustividad posibles. El contenido del dictamen será el siguiente:

I. Fecha y lugar en que se emite.

II. Datos generales de las partes involucradas.

III. Resumen del expediente, destacando los hechos y pruebas relacionados con la queja.

IV. Consideraciones que fundamenten el sentido del dictamen, debidamente motivadas, o bien, en su caso, los motivos de notoria improcedencia que justifiquen no analizar el fondo del asunto.

V. Nombre y firma de las personas integrantes del Comité.

Artículo 63. Resolución del Comité.

El Comité emitirá la resolución final en la que se establecerán las acciones, medidas o, en su caso, sanciones administrativas o académicas aplicables, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles posteriores al periodo de análisis.

Dicha resolución será notificada a las partes involucradas y, cuando corresponda, a las personas titulares de las áreas de El Colegio de Morelos para su conocimiento. En caso de que no se cumpla con lo establecido en la resolución, el expediente podrá ser remitido al Área Jurídica, a fin de que se lleven a cabo las medidas pertinentes.

Si la Resolución emitida por el Comité determina que el caso puede resolverse mediante la implementación de acciones o medidas que no modifiquen el estatus de las personas infractoras como la asistencia y acreditación de cursos de capacitación o sensibilización, el compromiso de acudir a terapia psicológica o psiquiátrica, la emisión de una disculpa pública o privada a las personas afectadas, entre otras, corresponderá a la Unidad notificar a las partes involucradas.

Cuando la Resolución emitida por el Comité incluya una recomendación que implique una posible modificación en el estatus de la persona señalada en la queja, la persona titular

de la Unidad deberá, en un plazo no mayor a dos días hábiles, enviar dicho documento al área de trabajo de la persona infractora. Esta área será la encargada de llevar a cabo los trámites correspondientes para el cumplimiento de las sanciones determinadas en el caso.

La Resolución deberá contar con, al menos, estos elementos:

I. El lugar y la fecha en que se emite la resolución.

II. Los datos generales de las partes involucradas.

III. La fundamentación y motivación que sustentan la decisión.

IV. Los puntos resolutivos, en los que se indicarán de manera clara los términos, condiciones, medidas, sanciones y alcances de la resolución adoptada.

V. El nombre y la firma de la persona que emite el documento.

Asimismo, la Unidad será responsable de dar seguimiento al cumplimiento de dichas medidas y, en caso necesario, informará a las autoridades competentes.

Artículo 64. Fin del procedimiento formal.

El procedimiento formal podrá concluir de las siguientes maneras:

I. Si la persona que presenta la queja decide desistir, lo cual deberá manifestarse por escrito ante la Unidad.

Artículo 54. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección.

La Unidad emitirá un Acuerdo de Medidas Cautelares o de Protección, debidamente fundado y motivado, en los términos siguientes:

I. De forma inmediata, dentro del propio Acuerdo de Admisión, en los casos que involucren violencia sexual o que, a juicio de la Unidad, sean calificados como de carácter grave.

II. En los demás casos, dentro de un plazo máximo de dos días hábiles a partir de la admisión de la queja.

La notificación del Acuerdo de Admisión y de las medidas de protección deberá realizarse a las partes involucradas dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles. Para tal efecto, la Unidad está facultada para emitir citatorios obligatorios a cualquier integrante de la comunidad institucional.

Al momento de notificar, se entregará a la persona presuntamente infractora una copia del escrito de la queja. Ambas partes involucradas tendrán derecho a consultar al expediente para revisar los elementos que lo integran.

Artículo 55. Análisis por parte del Comité.

Una vez admitida la queja, y recibida la contestación por parte de la persona presuntamente infractora, la Unidad está facultada para llevar a cabo la sustanciación del

caso por el periodo de cinco (5) días hábiles, con el propósito de revisar la información institucional que permita valorar los hechos denunciados.

Este plazo podrá extenderse por otros cinco días hábiles si la Unidad así lo considera, y en ese caso, deberá informar a las partes involucradas sobre dicha ampliación.

Artículo 56. De la contestación por parte de la persona presuntamente infractora.

La Unidad notificará a la persona presuntamente infractora, quien dispondrá de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación del Acuerdo de Admisión, para responder a la queja.

La respuesta deberá presentarse por escrito, ya sea:

- De forma presencial con la Unidad, o
- Por correo electrónico a la dirección: unidaddegenero@elcolegiodemorelos.edu.mx. En este caso, se recomienda que el envío se realice desde el correo institucional de la persona presuntamente infractora, y que el documento esté debidamente firmado, ya sea con firma electrónica o autógrafa.

La contestación deberá incluir:

I. Nombre completo de la persona presuntamente infractora.

II. Correo electrónico institucional o personal, así como un número telefónico designados para recibir notificaciones.

III. Respuesta clara a cada uno de los hechos señalados en la queja, negándolos, aceptándolos o aclarándolos.

IV. Los medios de prueba que desee presentar, relacionados con los hechos mencionados.

V. Firma electrónica o autógrafa.

VI. Fecha.

La contestación deberá seguir lo indicado en el Acuerdo de Admisión, siendo obligatorio dar respuesta a cada hecho planteado. Si se omite o evade la respuesta a algún punto, dicho hecho podrá presumirse cierto, salvo prueba en contrario obtenida durante la investigación.

En caso de que la persona presuntamente infractora no responda, el procedimiento continuará, con el objetivo de verificar o desmentir los hechos denunciados y emitir una resolución, aun sin su participación.

CAPÍTULO X
SEGUNDA ETAPA: ANÁLISIS Y DICTAMEN

Artículo 57. Inicio de la etapa de análisis.

En el acuerdo en que se tenga por recibida la respuesta a la queja o se señale que no se presentó contestación, el caso será turnado al Comité para comenzar la Etapa de Análisis. Este deberá llevarse a cabo con enfoque de perspectiva de género, interculturalidad, respeto a la diversidad y no discriminación, conforme a lo establecido por la normativa institucional y este protocolo, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de su recepción.

Artículo 58. De las pruebas que se alleguen en la etapa de análisis.

Durante la etapa de análisis, independientemente de las pruebas presentadas junto con la queja y su contestación, la Unidad podrá recabar, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes medios de prueba:

I. Declaraciones confesionales si aplica en el procedimiento administrativo.

II. Entrevistas testimoniales.

IV. Grabaciones de audio.

V. Grabaciones de video.

VI. Fotografías.

VII. Mensajes enviados por medios electrónicos.

VIII. Evaluaciones psicológicas y psiquiátricas siempre que sean pertinentes al caso.

IX. Cualquier otra prueba que contribuya al esclarecimiento de los hechos, siempre que no haya sido obtenida mediante la vulneración de derechos humanos de las partes involucradas o de terceros.

Aunque las pruebas deben ser presentadas al momento de interponer la queja o al contestarla, bajo protesta de decir verdad, podrán admitirse también aquellas cuya existencia se desconocía o que se deriven de hechos ocurridos con posterioridad al inicio del procedimiento, siempre que se presenten dentro del plazo que comprende la etapa de Análisis.

La responsabilidad de asegurar la comparecencia de los testigos ofrecidos recae en la persona que haya propuesto dicho medio de prueba, ello en el día, hora y lugar que establezca la Unidad.

Artículo 59. Consideraciones particulares en casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

Es importante señalar que, en los casos de acoso y hostigamiento sexual, además de lo establecido en el artículo anterior, deberán considerarse los siguientes aspectos:

I. Las conductas de violencia sexual, que en algunos casos pueden constituir delitos, generalmente ocurren en ausencia de testigos, estando presentes únicamente la persona

que presenta la queja y quien o quienes cometen la agresión. Por ello, la naturaleza de las pruebas necesarias difiere de la requerida en otros tipos de hechos, y no siempre será posible contar con evidencia documental o gráfica. En este contexto, el testimonio de la persona quejosa adquiere un valor central para el análisis. También debe tomarse en cuenta que, debido al estigma social asociado a estas violencias, las personas afectadas pueden mostrarse renuentes a presentar una queja.

II. Las agresiones sexuales pueden ser altamente traumáticas, lo que puede derivar en inconsistencias o variaciones en los relatos de las personas afectadas. Estas discrepancias no deberán considerarse, por si mismas, como motivo para cuestionar la veracidad de su testimonio.

III. Al analizar las declaraciones de la persona quejosa, deben considerarse factores subjetivos que puedan influir en su percepción y narrativa de los hechos, como su edad, situación social, posición jerárquica, o si pertenece a grupos en situación de vulnerabilidad o históricamente discriminados, sin que ello implique estereotipar o descalificar a la persona respecto a su testimonio.

IV. Si bien el testimonio de la persona quejosa es una prueba clave, puede complementarse con otros medios, como informes médicos o psiquiátricos, testimonios de terceros, exámenes médicos, indicios, pruebas circunstanciales y presunciones.

V. Las pruebas circunstanciales y las presunciones podrán ser tomadas en cuenta siempre que conduzcan a inferencias razonables y consistentes respecto a los hechos denunciados.

VI. En todos los casos en los que se identifiquen circunstancias desventajosas o discriminación estructural, el análisis deberá realizarse aplicando la perspectiva de género y los criterios de interculturalidad, no discriminación y respeto a la diversidad. Es esencial reconocer que muchas personas que han sido víctimas de violencia sexual, particularmente las mujeres, se encuentran atrapadas en ciclos de violencia y temor que dificultan la denuncia.

Artículo 60. De los acuerdos de trámite.

El Comité estará facultado para emitir acuerdos de cumplimiento obligatorio dirigidos a cualquier autoridad institucional, así como al personal académico o administrativo que ocupe un cargo dentro de El Colegio de Morelos, con el propósito de recabar información o documentación necesaria para el desarrollo de sus investigaciones.

En caso de incumplimiento de dichos acuerdos, el Comité dará vista al superior jerárquico de la Institución o a la Unidad de Evaluación y Control para que tomen las medidas que consideren pertinentes para asegurar la entrega de la información solicitada.

Artículo 61. Solicitud de audiencia ante el Comité por las partes involucradas.

Las partes tendrán la posibilidad, al momento de contestar la queja y hasta dos (2) días hábiles después de dicha contestación, de solicitar a la Unidad la realización de una audiencia presencial ante el Comité. El objetivo de esta audiencia será exponer los argumentos que consideren relevantes para la defensa de sus derechos o bien aclarar aspectos relacionados con su respuesta o con las pruebas integradas en el expediente.

Una vez recibida la solicitud, la Unidad se coordinará con el Comité para establecer la fecha y hora de la audiencia. Esta deberá ser notificada a la parte solicitante con al menos tres (3) días hábiles de anticipación a su realización, garantizando en todo momento la protección de los derechos de la persona quejosa y el debido proceso de ambas partes.

CAPÍTULO XI
TERCERA ETAPA: RESOLUCIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 62. Dictamen del Comité.

Dentro de los cinco (5) días hábiles del periodo de análisis, el Comité deberá emitir su dictamen, el cual se basará en el análisis de las constancias del expediente, las características y particularidades del caso, las circunstancias en que ocurrió la agresión, su gravedad, posibles reincidencias y demás elementos relevantes.

Este dictamen incluirá la calificación de las violencias y deberá ser redactado con la mayor claridad, precisión, congruencia y exhaustividad posibles. El contenido del dictamen será el siguiente:

I. Fecha y lugar en que se emite.

II. Datos generales de las partes involucradas.

III. Resumen del expediente, destacando los hechos y pruebas relacionados con la queja.

IV. Consideraciones que fundamenten el sentido del dictamen, debidamente motivadas, o bien, en su caso, los motivos de notoria improcedencia que justifiquen no analizar el fondo del asunto.

V. Nombre y firma de las personas integrantes del Comité.

Artículo 63. Resolución del Comité.

El Comité emitirá la resolución final en la que se establecerán las acciones, medidas o, en su caso, sanciones administrativas o académicas aplicables, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles posteriores al periodo de análisis.

Dicha resolución será notificada a las partes involucradas y, cuando corresponda, a las personas titulares de las áreas de El Colegio de Morelos para su conocimiento. En caso de que no se cumpla con lo establecido en la resolución, el expediente podrá ser remitido al Área Jurídica, a fin de que se lleven a cabo las medidas pertinentes.

Si la Resolución emitida por el Comité determina que el caso puede resolverse mediante la implementación de acciones o medidas que no modifiquen el estatus de las personas infractoras como la asistencia y acreditación de cursos de capacitación o sensibilización, el compromiso de acudir a terapia psicológica o psiquiátrica, la emisión de una disculpa pública o privada a las personas afectadas, entre otras, corresponderá a la Unidad notificar a las partes involucradas.

Cuando la Resolución emitida por el Comité incluya una recomendación que implique una posible modificación en el estatus de la persona señalada en la queja, la persona titular

de la Unidad deberá, en un plazo no mayor a dos días hábiles, enviar dicho documento al área de trabajo de la persona infractora. Esta área será la encargada de llevar a cabo los trámites correspondientes para el cumplimiento de las sanciones determinadas en el caso.

La Resolución deberá contar con, al menos, estos elementos:

I. El lugar y la fecha en que se emite la resolución.

II. Los datos generales de las partes involucradas.

III. La fundamentación y motivación que sustentan la decisión.

IV. Los puntos resolutivos, en los que se indicarán de manera clara los términos, condiciones, medidas, sanciones y alcances de la resolución adoptada.

V. El nombre y la firma de la persona que emite el documento.

Asimismo, la Unidad será responsable de dar seguimiento al cumplimiento de dichas medidas y, en caso necesario, informará a las autoridades competentes.

Artículo 64. Fin del procedimiento formal.

El procedimiento formal podrá concluir de las siguientes maneras:

I. Si la persona que presenta la queja decide desistir, lo cual deberá manifestarse por escrito ante la Unidad.

II. Si la persona afectada o quejosa muestra desinterés, impidiendo con ello el análisis de fondo del caso. Es decir, que la persona se abstenga de comparecer al menos a tres diligencias sin causa justificada.

III. Cuando ya se haya emitido la resolución definitiva.

Artículo 65. De las sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse incluyen, entre otras, las siguientes:

I. Amonestación por escrito, que será integrada al expediente personal de la persona infractora.

II. Implementación de medidas que garanticen la no repetición del acto reclamado.

III. Emisión de una disculpa, ya sea en forma privada o pública, por parte de la persona responsable de actos de violencia o discriminación.

IV. Restitución de los derechos académicos, administrativos o laborales a las personas afectadas, según corresponda al caso.

V. Asistencia obligatoria y acreditación en cursos de formación sobre Cultura de Paz y no violencia, u otros que el Comité determine pertinentes.

VI. Compromiso de recibir atención psicológica o psiquiátrica.

VII. Suspensión temporal de funciones o actividades.

VIII. Reasignación a una unidad distinta de adscripción para la persona sancionada.

IX. Baja definitiva del o de los programas educativos en los que esté inscrita la persona infractora.

X. Terminación de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y demás normativas aplicables.

XI. Cualquier otra sanción que se considere proporcional a la gravedad del acto de violencia cometido.

Artículo 66. De la forma en la que se llevarán a cabo las disculpas públicas.

La Unidad definirá el contenido, las características y el formato de la disculpa pública, considerando las circunstancias particulares del caso y a las personas involucradas.

Artículo 67. Del seguimiento a la implementación de la resolución.

La Unidad será responsable de supervisar el cumplimiento de la resolución emitida por la institución, así como de realizar el cierre del expediente y aplicar los efectos legales correspondientes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL PROYECTO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS EN EL COLEGIO DE MORELOS.

PRIMERA. El presente Protocolo para la Prevención y Atención a las Violencias en el Colegio de Morelos, iniciará su vigencia el día hábil siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno de El Colegio de Morelos.

SEGUNDA. Aprobado el presente Protocolo para la Prevención y Atención a las Violencias en el Colegio de Morelos, remítase a la persona titular de Rectoría para su publicación en la Gaceta "Emiliano Zapata" de El Colegio de Morelos.

TERCERA. Aprobado el presente Protocolo para la Prevención y Atención a las Violencias en el Colegio de Morelos, remítase a la persona titular de la Secretaría General de El Colegio de Morelos, con finalidad de promover su difusión al personal académico y administrativo de El Colegio de Morelos.

CUARTA. Los procedimientos iniciados con el Protocolo de atención y actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades de violencia, en específico la de Género, en El Colegio de Morelos, serán concluidos conforme a la normativa con la que iniciaron su trámite.

QUINTA. Se abroga el Protocolo de atención y actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades de violencia, en específico la de Género, en El Colegio de Morelos, aprobado por la Junta de Gobierno de El Colegio de Morelos en la cuarta sesión extraordinaria de fecha 13 de noviembre de 2023.

SEXTA. Los casos no previstos en el presente Protocolo para la Prevención y Atención a las Violencias en el Colegio de Morelos, serán resueltos por las personas titulares de Rectoría, de la Secretaría General, del Área Jurídica y de la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz.

Así lo acordaron por unanimidad de votos los integrantes de la Junta de Gobierno de El Colegio de Morelos, en la cuarta Sesión Ordinaria del día 11 de diciembre de dos mil veinticinco.

Bibliografía

[1] Protocolo de atención y actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades de violencia, en específico la de Género, en El Colegio de Morelos.

[2] ONU Mujeres, Conferencias mundiales sobre la mujer, en: https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-wome

[3] Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal (2014). Artículo 5, fracción V:

ATENTAMENTE,

Provechosamente morelenses, generosamente universales

DR. CARLOS A. BARRETO ZAMUDIO
RECTOR
EL COLEGIO DE MORELOS

FORMATOS

SOLICITUD PARA EL DESAHOGO DE LA MEDIACIÓN

Fecha: _____

Nombre: _____

Área administrativa: _____

Cuerpo académico: _____

Teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Estudiante: SI ____ NO _____ Carrera: _____

Hechos:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Por tales hechos, expreso mi deseo de iniciar la mediación como mecanismo alternativo para solucionar el conflicto.

_____

Nombre, fecha y firma

Artículo 30. Solicitud para el desahogo de la mediación.

EL COLEGIO DE MORELOS
ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO

UIGyCP
Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz

PRESENTACIÓN FORMAL DE UNA DENUNCIA DE HECHOS

Fecha: _____

Nombre del denunciante: _____

Área administrativa: _____

Cuerpo académico: _____

Teléfono: Correo electrónico: _____

Estudiante: SI ____ NO _____ Carrera: _____

Nombre de la persona infractora: _____

Área administrativa: _____

Cuerpo académico: _____

Teléfono: Correo electrónico: _____

Estudiante: SI ____ NO _____ Carrera: _____

Descripción detallada y cronológica de los hechos, indicando las circunstancias de modo, tiempo y lugar que motivan la queja:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Nombre, Fecha y firma de la persona que Formaliza la denuncia

Artículo 50. Sobre la queja.
La queja deberá formalizarse por escrito (en cualquiera de las modalidades del artículo 47, del presente instrumento)

EL COLEGIO DE MORELOS
ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO

UIGyCP
Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz

ADMISIÓN DE LA QUEJA

Fecha:

EXPEDIENTE NÚM:

Nombre del denunciante:

Teléfono: Correo electrónico:

Nombre de la persona infractora:

Teléfono: Correo electrónico:

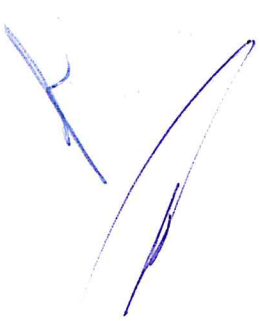
Fundamentación basada en los hechos:

Relación de pruebas entregadas:

Descripción de las medidas cautelares:

Nombres, Fecha y firma de los integrantes
de El Comité de la Igualdad de Género y Cultura de Paz.

Presidente:	
Secretaría Técnica	
Representate Área Legal	
Persona Consejera	
Vocal	
Vocal	
Vocal	



EL COLEGIO DE MORELOS
ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO

UIGyCP
Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz

INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE EL COLEGIO DE MORELOS

Lic. Héctor Camacho Sánchez
Secretario particular de la Secretaría de Educación del Estado de Morelos, en funciones de Presidente de la Junta de Gobierno.

Mtro. Carlos Franco Ruiz
Titular de la Oficina de Enlace Educativo en el Estado de Morelos.
Integrante

Dr. Guadalupe Torres Godínez
Integrante

Dra. Miriam de la Cruz Reyes
Integrante

Mtra. Alejandra Sánchez González
Integrante

EL COLEGIO DE MORELOS
ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO

UIGyCP
Unidad de Igualdad de Género y Cultura de Paz

Mtra. Gabriela Navarro Macías
Integrante

Dra. Sonia Frías Martínez
Investigadora Titular de Tiempo Completo del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México,

Dr. Carlos Agustín Barreto Zamudio
Rector de El Colegio de Morelos