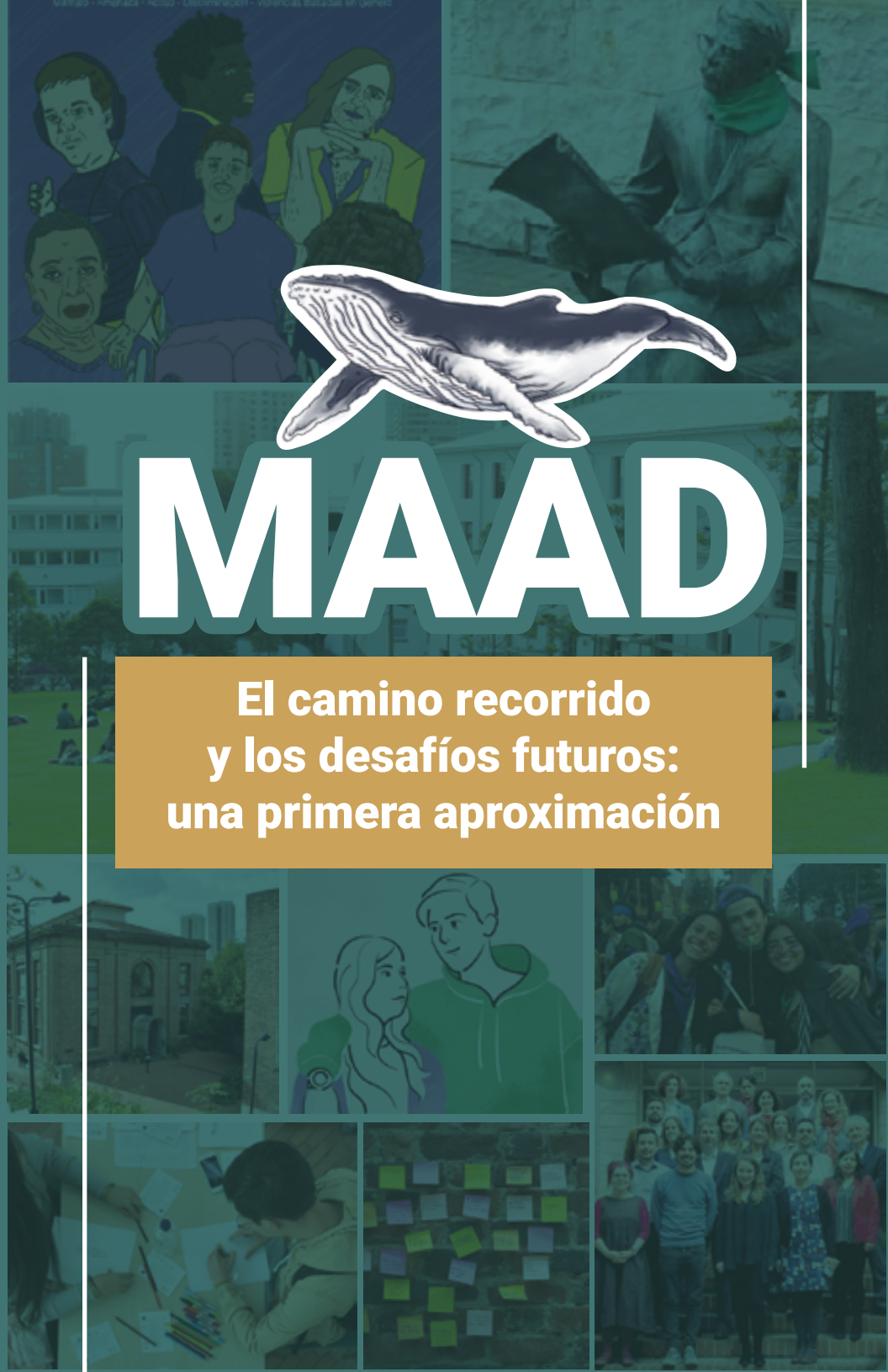




MIAAD

**El camino recorrido
y los desafíos futuros:
una primera aproximación**



ESCUCHA RECONOCIMIENTO
ACOMPañAMIENTO
INSPIRACIÓN PREVENCIÓN
ACTUACIÓN CONSTRUCCIÓN
TRANSFORMACIÓN LIDERAZGO
RECONOCIMIENTO UNIÓN
ACOMPañAMIENTO
PREVENCIÓN ESCUCHA
INSPIRACIÓN ACTUACIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIÓN
ESCUCHA RECONOCIMIENTO
CONSTRUCCIÓN PREVENCIÓN
ACTUACIÓN INSPIRACIÓN
TRANSFORMACIÓN LIDERAZGO
ACOMPañAMIENTO UNIÓN
CONSTRUCCIÓN

TRABAJO PLURALISMO
COMUNIDAD TOLERANCIA
HUMANO PREVENCIÓN
BIENESTAR DECISIONES
SUEÑO DIVERSIDAD
RECONOCIMIENTO EQUIPO
ESCUCHA PLURALISMO
TOLERANCIA COMUNIDAD
PREVENCIÓN HUMANO
DECISIONES BIENESTAR
TRABAJO PLURALISMO
COMUNIDAD TOLERANCIA
HUMANO PREVENCIÓN
BIENESTAR DECISIONES
SUEÑO DIVERSIDAD

Términos comunes que se encontraron en las entrevistas realizadas para la elaboración de este libro.

Autora:

Ana María Cepeda Camargo

Revisión editorial:

Margarita María Gómez Ordoñez

María Camila Ducón Corzo

Diseño gráfico y editorial:

María Victoria Barrera Poveda

Agradecimientos especiales:

Alison Brooke, Ana Lucía Jaramillo, Ana María Otero, Angélica Rodríguez, Camila Castro, Carolina Blanco, Carolina Moreno, Didier Santiago, Eduardo Beherentz, Eduardo Zorro, Hugo Fazio, Isabel Cristina Jaramillo, Jorge Manrique, Juny Montoya, Luis Alejandro Camacho, María José León, Margarita Gómez, María Consuelo Burgos, María Fernanda Molano, María Rengifo, Mauricio Nieto, Natalia Mejía, Pablo Navas, Renata Amaya, Ricardo Molina, Sebastián Bitar, Silvia Caro.

Impresión y encuadernación:

Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S.

Universidad de Los Andes

Bogotá, Colombia

2024

Contenido

0

Glosario e Introducción

1

Primer Capítulo

Los inicios

2

Segundo Capítulo

El camino (crecimiento y dinámicas)

3

Tercer Capítulo

Los impactos

4

Cuarto Capítulo

El futuro: sueños y desafíos

5

Conclusión

Glosario

IES ——— Instituciones de Educación Superior.

MAAD ——— Sigla institucional que hace referencia a conductas de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencias basadas en género. Puede tener una palabra que antecede la sigla para referirse a una estrategia o acción particular tales como: Protocolo MAAD, Comité MAAD, curso MAAD, equipo de consejerías MAAD, entre otras.

PACA ——— Colectiva estudiantil denominada Pares de Acompañamiento Contra el Acoso. Su objetivo es brindar asesoría y acompañamiento a los y las estudiantes que estén enfrentándose o hayan enfrentado una situación de acoso. Las rutas de acción que ofrece van desde activar las vías institucionales y/o acciones no institucionales como la conformación de redes de apoyo.

PDI ——— Plan de Desarrollo Institucional.

RGE ——— Reglamento General de Estudiantes.

VBG ——— Violencias basadas en género.

Introducción

En agosto del 2016, la Universidad de los Andes hizo público el Protocolo para atención y manejo de casos de maltrato, acoso, amenaza y discriminación (Protocolo MAAD). Este documento es sólo un punto en el camino que ha recorrido, -y sigue recorriendo, la Institución, las colectivas, profesoras expertas, la comunidad en un sentido amplio y tantas otras personas interesadas en el estudio, acompañamiento, creación e implementación de estrategias para el abordaje de discriminaciones y violencias que ocurren entre integrantes de nuestra comunidad o que afectan a alguna persona de la misma.

Este proyecto “*Memorias MAAD*” nace con el propósito principal de reconocer nuestra propia historia: lo que ya hemos recorrido, las cosas que han funcionado y seguimos haciendo, aquellas en las que tal vez tuvimos que aprender a hacer de una mejor forma, las que soñamos y el impacto que ha traído esto para la comunidad. También representa la esperanza de que esta, nuestra historia, se reconozca. Por un lado, que cualquier persona interesada en informarse pueda hacerlo a través de un documento concreto, fácil de entender e ilustrativo. Por otro lado, para que las personas que continúan y llegarán a trabajar en temas MAAD tengan un punto de partida, no desde la voz de una única persona, sino a través de este documento producto de la memoria colectiva.

Hemos llegado a este producto, que hoy están leyendo, luego de leer, analizar, releer y - lo más importante- conversar con 31 personas que participaron o siguen participando, de una u otra forma, en la implementación del entramado MAAD (un término que ahondaremos en detalle más adelante). A todas y cada una de ellas un agradecimiento enorme por su generosidad, entusiasmo, compromiso y mirada crítica.

Finalmente, es preciso aclarar que hablamos en primera persona plural (nosotros/nosotras) reconociendo la autoría colectiva de este documento, bajo el liderazgo de Margarita Gómez, Ombudsperson de la Universidad de los Andes. El contenido, las discusiones, las preguntas, los análisis y las reflexiones fueron realizados de manera conjunta. Hemos decidido omitir nombres propios con el fin de privilegiar la historia y lo que conlleva: la crítica, los sueños, los cambios y la esperanza.

Primer Capítulo

Los inicios

“MAAD fue reaccionar a la realidad y hacer algo, aunque no fuera perfecto, habíamos avanzado”

Juan Diego Barrera y Arianna Ramírez , 2019.

MAAD es una sigla que, actualmente, dentro de la comunidad universitaria es reconocida y asociada por sus integrantes, al menos a una de las categorías que engloba. Hay quienes se refieren al protocolo, al curso, a las sanciones, a las faltas, a muchas cosas. Hoy, parece algo normal, habitual y cotidiano, como si siempre hubiera sido así, pero no. Nombrar y posicionar la sigla fue uno de los primeros sueños hechos realidad; al menos, así lo recuerdan quienes trabajaron años y meses previos a agosto del 2016, fecha de publicación de la primera versión del Protocolo para atención y manejo de casos de maltrato, acoso, amenaza y discriminación (Protocolo MAAD).

»Nota: En este momento de la historia es muy pronto para nombrar las violencias de género, ese sería otro sueño hecho realidad, años después.

Es de anotar que, en la última década en Colombia se han producido una serie de circunstancias y de condicionamientos sociales, económicos, culturales y políticos que han llevado a poner en evidencia la existencia, persistencia y escasa atención de estos temas en el ámbito educativo y a intentar transformar esta injusta situación (Dávila & Chaparro-González, 2022).

En el caso particular de las Instituciones de Educación Superior (IES), han sido estas las que, en un contexto ausente de regulación estatal, han asumido el trabajo por diseñar e implementar protocolos para la atención de casos de violencias y discriminaciones que ocurren en contextos universitarios (Moreno, 2020). Desde el año 2016, en Colombia, universidades públicas y privadas han empezado a tomar medidas para atender y erradicar conductas MAAD en las instituciones. Estas medidas surgen como producto de las largas luchas, trabajo de visibilización, la precisión y denuncia de estas problemáticas que han hecho, principalmente, víctimas, profesoras y organizaciones estudiantiles en las universidades (Barrantes, 2020).

Este panorama nacional es similar a lo que recuerdan distintas integrantes de las colectivas estudiantiles y profesoras expertas que venían visibilizando violencias y discriminaciones ocurridas en la universidad en años previos al 2016. Una de ellas menciona: *“volviendo atrás [desde] 1997 se ha investigado en torno a temas de acoso sexual [...] las investigaciones mostraban que en la Universidad habían problemas estructurales, no solo casos aislados”*. Otra profesora recuerda: *“sabíamos que los casos estaban ocurriendo, por experiencias propias, personas que se acercaban a contarnos lo que pasaba y reconocimos que algo teníamos que hacer”*. En esta misma línea, una egresada menciona: *“viví un caso, lo reporté y la Universidad no se encargó de eso[...] la indignación con la Universidad me motivó a buscar alternativas de movilización”*.

Así, las mujeres activistas, conocedoras de los pronunciamientos internacionales y nacionales, de la situación en otras instituciones y de querer hacer parte del cambio, se dieron cuenta que, como lo menciona una de ellas, *“la estrategia de quemarlo todo no iba a funcionar en los Andes [...] las directivas y la Institución, en general, eran poco conocedoras de estos temas a pesar de los pronunciamientos constitucionales [...]”*. A diferencia de otras IES del país, en los Andes desde los inicios del trabajo institucional en temas MAAD se ha dado lugar, voz y participación real a las profesoras, las estudiantes y todas las personas interesadas y conocedoras de estos temas. Una egresada menciona:

“como comunidad tuvimos y tenemos que reflexionar e involucrarnos, hacer parte de”

Fotografía propia, 2019.



En coherencia, algunas personas que en su momento se desempeñaban como directivas de la universidad destacan: *“las exigencias a la Institución eran muy bien estructuradas [...] buenas ideas y además dispuestas a trabajar, a hacer”*; *“sí queríamos hacer algo, pero sin saber cómo [...] las colectividades de profesoras y estudiantes nos dieron luces”*.



Margarita Gómez y Pedro Navas, 2019.

En este punto, es importante destacar una figura única en el país y en las IES: *la oficina de la Ombudsperson*. Esta oficina fue creada en el 2013, y desde entonces su líder Margarita Gómez, ha sido insistente en dar una respuesta institucional a las diferentes problemáticas que llegaban a su oficina y que tenían repercusiones en la convivencia y bienestar de las personas y la comunidad. Fue evidente que los casos de maltrato y discriminación estaban llegando con más frecuencia, producto de la confianza que las personas tenían y del deseo de ayuda y acompañamiento; pero no eran claros los pasos a seguir, no se sabía como direccionarlos; era más una respuesta uno a uno. Por su experiencia, sabe que *“los cambios se consiguen dialogando y construyendo[...] la legitimidad de los procesos lo da el trabajo en comunidad”*. Fue así como se conformó un grupo de personas interesadas en construir la primera ruta de atención y acompañamiento que fue respaldada por el Consejo Superior de la Universidad con un pronunciamiento amplio y contundente *“que dejaba claro lo que no se permitía en la Institución”*. Ese protocolo es un instrumento vivo, así lo dicen quienes lo operan y así ha sido establecido en sus actualizaciones: una en el 2019 y otra en el 2021.

Segundo Capítulo

El camino (crecimiento y dinámicas)

“La mejor forma de resistencia a la violencia, no es enfrentarla sola, es juntarnos, crear formas de vida y reproducción más colectivas, fortalecer nuestros vínculos y así verdaderamente, crear una red de resistencia”

(Silvia Federici, 2017)

En el 2018, a nivel nacional, se dió uno de los pronunciamientos constitucionales más importantes en torno a los temas de violencia y discriminación por razones de género la sentencia T-239 del 2018 sobre el caso de Mónica Godoy¹; en este pronunciamiento la corte no sólo protegió los derechos fundamentales a la no discriminación y a la libertad de expresión de Mónica, sino indica al Ministerio de Educación Nacional (MEN) establecer lineamientos para las instituciones de educación superior frente a situaciones de acoso laboral, violencia sexual y de género.

»Nota. Apenas el 25 de julio del 2022 se expidió la primera resolución en temas de lineamientos de protocolos para atención de este tipo de casos.

¹ Quien fue profesora de la Universidad de Ibagué y denunció ante directivas de la Institución situaciones de acoso sexual que compañeros y superiores del personal de seguridad habían ejercido en contra de mujeres de esta unidad. Producto de la insistencia de Mónica para que la institución tomara medidas oportunas y restableciera los derechos vulnerados de las víctimas, las directivas decidieron desvincular a la docente.

En la Universidad de los Andes a finales del 2015 y hasta el 2018 ocurrieron diferentes situaciones que promovieron la segunda versión del Protocolo MAAD. Los que más recuerda la comunidad son:

El caso de los hermanos Lanz²:

Ocurrió en agosto del 2015 cuando un estudiante de la universidad recibió amenazas, a través de Grindr una aplicación de citas en línea usada principalmente por personas homosexuales y bisexuales. De la amenaza era difícil identificar al agresor, pero la aplicación mostraba que el emisor de los mensajes estaba a 300 metros de distancia, según la información puesta en conocimiento de la Universidad. En ese momento, hubo un revuelo institucional: por un lado, la administración central se enfocó a través de la la Oficina de la Ombudsperson, la Decanatura de Estudiantes y el Departamento de Seguridad en brindar el acompañamiento disponible en ese momento; que resultó escaso, pues el argumento principal de la institución era que no podía intervenir en un hecho que sucedió por fuera del campus y además que se hizo por un medio no institucional al que las personas se vinculan voluntariamente.

² Incluimos el apellido de las personas involucradas en el caso, dado que fue expuesto por diferentes medios: entrevistas, noticias impresas y digitales, entre otros.

Por otro lado, los hermanos Lanz sentían que su caso había sido desatendido, que era un caso de violencia por su orientación sexual y que esto no era un hecho aislado sino que venía ocurriendo desde el 2013, de acuerdo al reportaje hecho por Ceroseventa³(2015). El 26 de septiembre, el caso de los Lanz se hizo público con una nota del diario El Espectador titulada “Uniandes y la lucha contra la homofobia”. Dos días después, Juan Camilo Cárdenas, profesor de la Facultad de Economía, circuló una carta entre los profesores de la Universidad invitándoles a expresar su rechazo hacia las amenazas proferidas en contra de los hermanos Lanz, firmando una carta en la que invitaba a los y las docentes “jugar un papel activo y pedagógico para reducir la violencia en contra de la diversidad y la convivencia dentro de la Universidad” según se lee en el documento oficial. Según recuerda un profesor de la Universidad, este contexto fue interpretado como “un atentado contra el buen nombre de la Institución[...] al estar en boca de todo el mundo, con nombre propio hubo angustia, malestar, incomodidad [...] las personas estaban esperando una respuesta acorde con lo que estaba pasando[...] se cuestionaron los argumentos que se habían dado siempre pues eran insuficientes [...] tal vez eso fomentó que se gestara una respuesta más robusta”.

³ Medio digital de periodismo independiente creado por el Centro de Estudios en Periodismo (CEPER) de la Universidad de los Andes.



Fotografía propia, 2019.

Las colectivas estudiantiles No es Normal y PACA⁴ siguieron fortaleciéndose desde su conformación en 2014.

“Hacíamos diferentes actividades de visibilización de estos temas sobre todo con los estudiantes, las personas estaban confiando en nosotras y seguíamos presionando para que la respuesta institucional fuera acorde con la gravedad de los hechos y se protegiera a las víctimas”

(Integrante de No es Normal y PACA)

⁴ Pares de Acompañamiento Contra el Acoso (PACA)

Así, para el 8 de marzo del 2017 se realiza “Destapa la olla” un evento abierto a la comunidad, convocado por No es Normal, que tenía como propósito- como su nombre lo indica- visibilizar casos de violencias y discriminaciones ejercidos dentro de la comunidad. Allí se conocieron, entre tantos otros y de forma no prevista, testimonios que involucraron a quien entonces era profesor y director de un departamento de la Institución. Esta situación, tal como lo recuerda una directiva de la Universidad, *“puso a prueba la estructura del MAAD [...] todo lo que pasaba nos llevaba a ver qué estaba funcionando y a tomar medidas siendo conscientes del dolor de las personas”*

Juan Diego Barrera y Arianna Ramírez , 2019.



Informe de violencia sexual en la comunidad universitaria a cargo de dos profesoras del Departamento de Psicología⁵ (2017).

Esta investigación, presentada en diferentes escenarios académico-administrativos, evidenciaba que en una muestra de 4083 estudiantes de la universidad de los Andes “el 43% reportó haber sido víctima de acoso sexual y el 26,7% reportó haber sido víctima de contacto sexual no deseado durante el año 2016”. Asimismo, dejaba ver la presencia de mitos acerca del amor y el antagonismo hacia las víctimas, que se consideran como factores de riesgo para la ocurrencia de conductas de violencia sexual. Finalmente, expresaba que:

“el manejo desde la Universidad requiere de la formulación de estrategias preventivas a varios niveles, y de una inversión consecuente de recursos materiales y humanos”.

⁵ Mónica Pérez Trujillo y Ana Lucía Jaramillo Sierra.

Reforma del Reglamento General de Trabajo, incluyendo un capítulo específico de acoso (2017).

Este capítulo, redactado en la oficina de la Ombudsperson, fue clave para las investigaciones disciplinarias de casos MAAD importantes que vincularon a profesores y administrativos de la Universidad; aún cuando el enfoque de género no estaba explícitamente enunciado.

Por primera vez, desde una mirada laboral se habla del acoso y se hace responsable a cada empleado/a de hacer del lugar de trabajo uno libre de conductas MAAD. Para este momento, ya se estaban gestando decisiones de expulsión a estudiantes de pregrado y posgrado a través del proceso disciplinario previsto en el Reglamento General de Estudiantes, ahora se enfrentaban personas con vinculación laboral.

Una profesora que participó en uno de los primeros proceso disciplinarios MAAD recuerda:

“fue crear antecedentes [...] cambiando la tradición pues de alguna forma eran comportamientos que se habían avalado y una persona podía escudarse en “a mí nunca nadie me dijo”, eso estaba siendo diferente”

Este contexto enunciado previamente llevó a la conformación de un grupo institucional diverso en disciplinas, roles, edades, género y posturas que trabajó - voluntariamente- durante el 2018 en la segunda versión del Protocolo MAAD, que sería aprobada a inicios del 2019. Este grupo fue convocado y liderado por la Oficina de la Ombudsperson y participaron activamente integrantes el Comité MAAD, del Consultorio Jurídico, la Decanatura de Estudiantes, estudiantes integrantes de PACA y No es Normal y profesoras expertas en temas relacionados con discriminaciones y violencias. De este arduo trabajo algunas personas recuerdan:

***“se generó un espacio de diálogo intergeneracional, de la vida, los problemas de la cotidianidad y de cómo enfrentarlos”
y “una vez se empezó a trabajar ha habido buena fe por parte de todas las unidades involucradas”***

Portada de la segunda versión del Protocolo MAAD, 2021.





Con esta segunda reforma hubo tres puntos importantes en la historia de los temas MAAD en los Andes, que marcarían - en parte- el rumbo, el impacto y el trabajo en estos temas. El primero fue nombrar, describir y caracterizar las violencias basadas en género. Tal vez parezca algo cotidiano ahora, pero en ese momento “fue una batalla que fue significativa, era reconocer que había unas desigualdades estructurales, que podíamos cuestionarnos las formas en las que actuamos y reconocer que debíamos cambiar los modos tradicionales que podían hacer que la universidad fuera un espacio inseguro, especialmente para las mujeres y personas diversas en muchos aspectos”. No obstante, la sigla MAAD se mantuvo como una apuesta por mantener el “terreno que ya se había ganado en términos de recordación y de ver que la gente estaba ya usandolo”

»Nota: Esta reflexión no se quedó en el género, trascendió a reflexionar desde otros lugares/categorías/circunstancias desde las individualidades como de grupos sociales, cómo veremos en el capítulo 3.

El segundo punto, tuvo que ver con la toma de medidas preventivas por parte del Comité MAAD. Desde su creación el Comité MAAD ha considerado que las medidas de prevención o protección se determinan partiendo de la credibilidad en lo que reporta la víctima y materializando “una postura institucional de cero tolerancia y rechazo frente a las violencias en general [...] y atendiendo a las órdenes supraconstitucionales, constitucionales y legales en torno al manejo de las mismas”, de acuerdo a lo consignado en la **última versión del** ▶ **Protocolo MAAD (2021)**. Este órgano, producto de las reflexiones, los casos atendidos y las expectativas de las víctimas, dio un giro para tomar medidas preventivas o de protección en las que toda medida encaminada a ajustar las condiciones laborales o académicas de la persona, recae prevalentemente sobre quien presuntamente ha cometido las conductas MAAD y no sobre la víctima.

Para presuntos agresores, personal administrativo encargado de implementarla y órganos disciplinarios fue un choque.

Recuerda un integrante del Comité MAAD *“tuvimos que pensar de otra manera[...] ser creativos y sacar esos paradigmas y estructura tradicional para responder a las necesidades actuales”*; otra integrante menciona *“la excusa siempre fue el debido proceso y con estas decisiones demostramos que siendo respetuosos y cumpliéndolo, podíamos proteger en mayor medida a las víctimas [...] hacer esto fue hacer lo correcto”*.

Finalmente, decisiones como esta y muchas otras que han tomado integrantes del comité MAAD han permitido:

“discusiones muy interesantes donde se construía” y fue evidente “el compromiso de querer seguir construyendo a pesar de que muchos nos veían como un enemigo, aun dentro de la misma Institución”.



Fotografía intervenida, 2023.

El tercer punto importante fue reconocer que se estaba creando un entramado MAAD y que era necesario seguir fortaleciéndolo. Este es un término que ha sido utilizado para agrupar acciones, estrategias e instancias institucionales encaminadas a la atención, acompañamiento y sanción de temas MAAD. Este concepto nace de la experiencia y no de la práctica, es un hallazgo en el camino. Aquí se incluyen, entre otras, las siguientes:

▶ **Equipo de consejerías MAAD**

▶ **Expertas en género**

▶ **Curso MAAD 101**

Operadores del Protocolo

▶ **Comité MAAD**

De este entramado un profesor recuerda: “El aprendizaje fue colectivo, nos fuimos enterando, tratando de aprender, actuar y darle fuerza a los temas MAAD”, asimismo una directiva menciona: “El tema MAAD es una responsabilidad ética de la universidad [...] tiene que ver con formar personas éticas, cuidadosas, diversas, plurales que pasan por aquí”. Fue evidente entonces que los temas MAAD debían abordarse desde diferentes frentes y que la respuesta de atención a los casos era necesaria, pero insuficiente. Se necesitaba articular diferentes estrategias de prevención, acompañamiento y de sanción.

Así nacieron y se fortalecieron varias estrategias institucionales. La primera figura que se creó fue las expertas en género, nacen con el propósito de acompañar la apropiación de la perspectiva de género y de las violencias por razones de género que enunciaba la segunda versión del Protocolo MAAD. Inicialmente el Comité MAAD nombró 4 profesoras expertas en género, luego tras una convocatoria pública se amplió el grupo a 8. De este trabajo recuerdan algunas de las expertas:

“La discusión del caso era una experiencia transformadora [...] y no era perfecto, pero habíamos avanzado [...] estábamos haciendo que las discusiones llegarán a las facultades, profesores que nunca habían pensado en estos temas, tenían que reflexionar, apersonarse y tomar decisiones”.

Fotografía intervenida, 2023.





Gráfico del entramado MAAD y su animal representativo

La segunda figura fue la del equipo de consejerías MAAD. Esta figura nace en la Facultad de Derecho y el Comité MAAD como una apuesta por llevar el Protocolo MAAD y su entendimiento a todas las personas de la comunidad. En un principio fueron 12 profesores, profesoras y personas de apoyo administrativo, quienes voluntariamente, se postularon para este rol. Una de las primeras consejeras recuerda: *“ya me estaban llegando estos casos de forma natural y ser consejera era tener herramientas [...] no teníamos que solucionar sino acompañar y enrutar a las personas; fui consciente de que interactuamos como una red”*.



Fotografía extraída de uniandes.edu.co, 2020.

La tercera figura fue el curso MAAD que surge de la preocupación del Comité MAAD por tener una acción masiva encaminada a la prevención de estas conductas. Este curso es producto del trabajo de la oficina de la ombudsperson, ConectaTE, estudiantes de PACA, No es Normal y la guía de personas expertas en temas MAAD. A la fecha de hoy lo han tomado 10369 personas de la comunidad. Una de las consejeras menciona *“abrió la puerta a hablar de muchos temas, este esfuerzo inicial es muy importante” [...]. En esta misma línea, una directiva de la universidad menciona “este curso tiene una función pedagógica porque enuncia conductas que no son aceptables: cosas que no deben ocurrir y sobre las que no me debo quedar callado, además de mostrar que hay unos caminos que tienen consecuencias [...] es fortalecer el tejido moral de la comunidad”.*

***“el compromiso de querer seguir
construyendo a pesar de que muchos nos
veían como un enemigo, aun dentro de la
misma Institución”.***

Finalmente, en el 2021 se aprobó la tercera reforma al Protocolo MAAD, la que hoy está vigente; de la mano de la reforma del régimen disciplinario de estudiantes. Para algunas de las personas que han liderado estos temas esta nueva versión es una apuesta por incorporar los aprendizajes de estos años, el deseo de seguir acompañando a quiénes activan el Protocolo MAAD reconociendo que:

“lo más importante son las personas”.

En concreto, hoy hay dos salas especializadas para el análisis y sanción de conductas MAAD; se establecen deberes para la comunidad en temas MAAD, así como se incorporan los enfoques de derechos humanos, seguridad humana y transversalización del enfoque de género. Asimismo, hubo una apuesta por tener un engranaje institucional fuerte, en que los operadores del Protocolo - en todo sentido- tengan los mismos principios, acciones y consciencia de no revictimización. Como lo resume una de las integrantes del Comité MAAD:

“es hacer todo lo que podamos para que la instancia en la universidad sea segura, alentadora y esperanzadora para todas las personas”

En el 2020 desde la Oficina de la Ombudsperson se venían realizando capacitaciones dirigidas al equipo de consejerías, integrantes de comités disciplinarios y otras personas tomadoras de decisiones, en torno a la competencia, el régimen disciplinario, los pronunciamientos constitucionales y las obligaciones institucionales, según reposa en los archivos de la mencionada oficina. Sin embargo, esta tercera versión del Protocolo *“nos impulsó a capacitar de la mano de expertos, a consejeros y operadores del mismo sobre la actualización del Protocolo para que, a la luz de sus principios, el estándar de atención institucional de los casos responda al deber de diligencia y conocimiento que nos asiste”*, según una integrante del Comité MAAD.

Hasta aquí hemos narrado los orígenes y el camino recorrido. En los próximos dos capítulos podremos ver los impactos que han tenido estos 7 años de trabajo, así como los desafíos y los sueños que vienen. Serán unos capítulos que brinden una mirada crítica que surge de la propia reflexión y del deseo genuino de seguir construyendo el camino.



Tercer Capítulo

Los impactos

*“MAAD fue decirle a las víctimas:
no están solas y a la comunidad:
tenemos que cambiar”*

Juan Diego Barrera y Arianna Ramírez , 2019.

Este capítulo no pretende ser una adulación, sino un esfuerzo por identificar, nombrar y comunicar lo que, entre todos y todas, hemos construido en este camino. Como menciona una integrante del Comité MAAD: “reconocer lo que se ha hecho, que aunque no es perfecto, nos ha permitido avanzar. La gente tiende a pensar que se construye de cero y nace el día que empiezan a trabajar en esto. Y aquí hay una historia que vale la pena conocer y sobre la que reflexionar”.

Hablamos de los impactos del MAAD, en plural, pues han sido múltiples los que ha traído a la comunidad universitaria. El primero, y tal vez el más visible, es que existe un marco conceptual y misional sobre el que se puede navegar; así, todas las acciones y estrategias se alinean con las definiciones, principios, deberes y lineamientos establecidos en el Protocolo MAAD. Como lo recuerda una de las integrantes del Comité MAAD, “este trabajo pasó de ser la buena intención de algunas unidades a ser una apuesta institucional [...] un tema del que empezó a hablarse y hasta ahora no ha parado aunque incomode”.

Ahora bien, una vez entró en vigencia el Protocolo MAAD, fue evidente que las personas, y especialmente las víctimas, confiaron en la Institución; año tras año, las cifras muestran el aumento del reporte de los casos y, por consiguiente, el acompañamiento a las personas. Según reportes emitidos por el Comité MAAD, entre agosto del 2016 y diciembre del 2022, se han atendido 254 casos. Como lo recuerda una integrante del MAAD el inicio del funcionamiento del Protocolo MAAD fue “abrir la puerta y darse cuenta que las personas querían hablar y esperaban que las acompañáramos de diferentes formas”.

Como era de esperarse, poner a disposición de las personas todos los recursos del Protocolo MAAD, y posteriormente del entramado MAAD, hizo evidente que la Universidad también está permeada por las contradicciones del mundo; que esa desigualdad estructural no es una teoría sino que habita la cotidianidad de las personas (Dávila & Chaparro-González, 2022). Y esas personas esperan una respuesta acorde con la misión de la universidad de brindar una “formación crítica y ética para afianzar en sus estudiantes la conciencia de sus responsabilidades sociales y cívicas, así como su compromiso con el entorno”⁶. Esa misma particularidad en su eje misional, permite que “haya la expectativa y el deseo de una justicia distinta a la que ofrece el sistema penal [...] la finalidad ética, de convivencia y [de] construcción de comunidad marcan toda la diferencia”, como lo menciona una de las profesoras expertas de la Universidad.

⁶ Fragmento tomado de la página institucional:

En ese sentido, cuando las víctimas y las colectividades estudiantiles han percibido dilataciones, demoras o falta de materialización de lo que enuncia el Protocolo MAAD, han desplegado acciones de escrache feminista. El escrache puede definirse como una herramienta política y colectiva que hace uso de la acción directa en espacios públicos, y recientemente por medio de redes sociales, para publicar los relatos de violencias basadas en género, y visibilizar a los perpetradores de este tipo de violencias (Echavarría-Medina, 2022). Vale la pena señalar que, según la Corte Constitucional, en la Sentencia T-241 del 2023, esas acciones hoy son consideradas como un discurso constitucionalmente protegido, dado que los asuntos de género y violencia sexual contra las mujeres son de interés público y, por lo tanto, cuentan con una protección reforzada por su importancia para el ejercicio de los derechos de las víctimas y para el funcionamiento de la democracia.

Fotografía propia, 2019.



“Muchas veces el escrache en la Universidad no surge como la primera cosa[...] se da luego de que se han puesto en conocimiento los hechos a través de los canales correspondientes y nada pasa”, según una integrante de PACA. Así, la masividad que permiten las redes sociales y el ímpetu que las colectividades tienen ha expuesto la inconformidad que muchas personas, especialmente, mujeres, tienen con las estructuras de poder y el actuar oficial o institucional. De hecho, el escrache no deviene de una postura victimista, sino de la propia agencia, los recursos disponibles y unas nuevas concepciones de justicia (González, 2019).

Una de las integrantes de No es Normal recuerda “las víctimas se habían organizado para denunciar, había pasado casi un año y medio, era obvio que estaban a la espera de una respuesta que no llegaba [...] nos movilizamos para apoyarlas y pedir la debida diligencia [...] y aunque nos critiquen y opinen - a veces desde el desconocimiento- lo cierto fue que en ese caso hubo respuesta”. En ese mismo sentido, una profesora experta menciona:

“aquí vamos a estar nosotras trabajando [...] siempre lo hemos estado, nunca hemos desfallecido y seguiremos visibilizando los temas”.



Juan Diego Barrera y Arianna Ramírez , 2019.

Tal vez en este punto es más evidente cómo el entramado MAAD se ha retroalimentado a sí mismo. Es un sistema que va fortaleciéndose por las mismas necesidades, expectativas y deseos de las víctimas, de la comunidad y, especialmente, de quienes trabajan en estos temas. En particular, el entramado MAAD, especialmente el Protocolo MAAD, ha movilizó cambios en la normatividad institucional y el manejo de los casos. En primer lugar, el Reglamento General de Estudiantes (RGE), en especial el régimen disciplinario, se armoniza con los principios y los enfoques del Protocolo. De hecho, la competencia del RGE se amplía luego de que se incluyera en el Protocolo MAAD⁷ y se añaden como descriptores de esa competencia el impacto en las relaciones académicas y la convivencia. Asimismo, se modificaron las faltas disciplinarias para incluir algunas específicas en torno a conductas MAAD.

⁷ La Universidad contempló que su competencia en la atención de conductas MAAD se extendía a faltas que ocurrieran fuera del campus y/o por cualquier medio.



Fotografía intervenida, 2023.

Aunque los cambios se han dado, no han permeado toda la normativa institucional, en específico la que vincula empleados/empleadas de la universidad, bien sean de apoyo administrativo o docente; allí aún hay ambivalencia. Así lo señala una de las profesoras expertas “Es importante armonizar [...]evitar una doble vía que juegue en contra del análisis de los casos [...] que terminen saliendo por cosas de procedimiento que por lo verdaderamente importante”. En particular, hace referencia al vacío que existe en el Estatuto Profesoral en el que queda a interpretación si las faltas en torno a temas MAAD efectuadas por un/una docente pueden estar asociadas a su práctica académica. Dependiendo de esa aproximación la presunta falta se estudiará por el Estatuto Docente o el Reglamento de Trabajo.

En segundo lugar, hay una conciencia y cuestionamiento acerca de la justicia restaurativa⁸, que permea el debate institucional acerca de las sanciones y las acciones de reparación y no repetición. De hecho, el Comité MAAD en el 2022 efectuó 22 acciones de reparación, según el último informe disponible en línea. Estas acciones son entendidas como “conversaciones reflexivas que despliegan integrantes del Comité MAAD con presuntos agresores que tienen un énfasis en el reconocimiento de responsabilidad, daños de las conductas MAAD y fomentan acciones de no repetición” según informa una de las integrantes del Comité MAAD.

»Nota: No obstante, hay varios sueños, sugerencias y observaciones de cómo podrían potenciarse estos temas, ahondaremos en este aspecto en el siguiente capítulo.

⁸ La justicia restaurativa es un marco filosófico o teoría jurídica para responder al delito o falta que se centra en el daño causado y en las acciones requeridas para enmendar este daño. Se parte de la premisa que el crimen causa daños a las personas y a la comunidad y que la justicia puede reparar esos daños, dando participación a las partes en el proceso (De la Fuente, 2017).

Otro de los impactos que ha traído el entramado MAAD ha sido vincular a diferentes personas al debate y unir esfuerzos para encontrar alternativas de respuesta que sean coherentes con las necesidades y expectativas de la comunidad. Así lo reconoce una directiva de la universidad: “Un lado no tan luminoso de nosotros los humanos sale en los temas MAAD y es difícil confrontarse con eso, pero hay un capital humano que ha apoyado y empujado estos temas para lograr un cambio cultural”. Así, en el comité MAAD, en las salas especializadas, en las consejerías y en el equipo creador del curso, se han consolidado espacios y oportunidades de trabajo y reflexión para personas de diferentes disciplinas, roles, edades, posturas y aproximaciones.

En efecto, los procesos de creación, actualización, reformas y conformación de los grupos de trabajo de integrantes del Comité MAAD y el grupo de Consejería han sido procesos participativos y deliberativos. Se han creado convocatorias públicas de postulación, se han establecido lineamientos y directrices para la selección y renovación de integrantes de órganos del entramado MAAD. Una integrante del Comité MAAD menciona “Las personas que tienen interés se postulan, concursan no sólo por hoja de vida, sino por experiencias profesionales y su trayectoria [...] sus méritos y vocación de servicio y son claros los criterios de elegibilidad [...] hay un esfuerzo consciente por que haya una participación democrática, justa y que aporte al desarrollo institucional”.

Es importante señalar que, vincular a diferentes personas de la comunidad al trabajo en temas MAAD ha fomentado que estudiantes, profesores y profesoras y personas de apoyo administrativo encaminen sus actividades académico-profesionales en este sentido. Una de las consejeras MAAD menciona: “una vez que las preguntas entran no se van, al contrario se vuelven más profundas [...] esto me ha hecho más consciente que la reflexión va más allá de elegir dos o tres autoras mujeres, sino de vincular el ejercicio profesional de forma coherente con lo que somos como personas”.

De igual forma, para una de las profesoras expertas:

“hoy hay más consciencia de las conductas, se puede hablar más claro de discriminación por temas de recursos económicos. Es un tema evidente del que no podemos hacernos a un lado.[...] No sólo de estudiantes, sino de ese doble estándar entre personas que hacen labores administrativas y quienes hacemos labores de docencia o investigación”.

Por último, a nivel nacional, el trabajo del entramado MAAD ha posicionado a la Universidad de los Andes como pionera y líder en estos temas. Una de las primeras innovaciones del Protocolo MAAD, en su segunda versión, fue la de ampliar el ámbito de aplicación de este instrumento, es decir, “se pasó de concebir el campus como los edificios y los laboratorios[.] a pensar en los espacios en los que se entretujan las relaciones entre personas de la comunidad universitaria [...] se contemplaron espacios por fuera del campus tradicional que incluso fueron virtuales” recuerda una consejera MAAD. En ese sentido, Moreno (2020) reconoce que “el protocolo que de manera más detallada o desagregada regula este factor territorial, es de la Universidad de los Andes (2019)”.

Otro aspecto en el que Los Andes fue pionera fue en brindar acompañamiento especializado para víctimas de VBG desde lo jurídico y lo emocional, considerado como una medida de protección para las víctimas. Materializando el enfoque de cuidado, desde el 2020 la universidad cuenta con unidades que disponen de profesionales especializados para acompañar de manera continua a las víctimas de VBG. En este punto cuidar de las personas que sufren distintos daños por una VBG es una acción impulsada por el Comité MAAD y con miras a que no dependa de la discrecionalidad de cada funcionario/a. Los servicios de acompañamiento con experticia profesional y disponibilidad son una de las estrategias de intervención institucional eficaces de los protocolos que señalan Dávila & Chaparro-González (2022).



Fotografía propia, 2019.

Entonces, el liderazgo de la Universidad de los Andes se da desde la misma creación del Protocolo, al surgir una época en la que pocas instituciones de educación superior contaban con éste y lejos de avistar un mandato legal en estos temas. Al respecto, una directiva menciona: “el liderazgo que tenemos en la comunidad de instituciones de educación superior, hace que todo lo que hacemos lo estén viendo las demás instituciones y el país con lupa [...]tener todas estas iniciativas da un mensaje a la comunidad externa que no se deben permitir ciertas conductas y empezar a desnormalizar las conductas MAAD en los contextos universitarios”. Es importante señalar que, este liderazgo es coherente con lo que la Universidad de los Andes desea ser para el 2025 “contribuir a la sociedad por la calidad y relevancia de su docencia e investigación/creación, y por la calidad profesional, la capacidad de liderazgo y la ética de sus egresados” y ser una universidad en la que se “promueve un ambiente respetuoso de la diversidad, los diferentes experimentos de vida y las diferentes visiones de la sociedad” (Plan de Desarrollo Integral, 2021-2025).



Cuarto Capítulo

El futuro: sueños y desafíos

“Están usando el protocolo, pero no se está interiorizando el mensaje”

Juan Diego Barrera y Arianna Ramírez , 2019.

Hay un aspecto en el que todos y todas quienes participamos en este trabajo coincidimos: el MAAD debe seguir existiendo; en este punto de la historia, es inimaginable que el entramado MAAD desaparezca o que la fuerza de quienes trabajan en estos temas disminuya, como lo menciona una estudiante “no podemos conformarnos con lo que hay, todavía nos queda mucho camino por recorrer”. Actualmente, hay diferentes preocupaciones que se convierten en desafíos para quienes continuarán trabajando en estos temas y, sobre todo, para las personas. Lo anterior sin olvidar que, como lo menciona Celia Medrano activista en derechos humanos, en el contexto global, regional y nacional hay una “clara tendencia autoritaria que se está consolidando de manera acelerada [...] los primeros sectores golpeados suelen ser las mujeres” (Ramírez-Vargas, 2023). Particularmente, en Colombia, para Mónica Godoy “hay una avanzada ultraconservadora que ve en los derechos de las mujeres una amenaza y hay una apuesta por sacar de las universidades este pensamiento que se considera antifamilia y peligroso” (Abella-Bermúdez, 2019).

Es evidente que el avance y los logros alcanzados en temas MAAD han sido producto de la constante, ardua y cuidadosa labor de las personas que trabajaron y siguen trabajando en estos temas; el panorama, tanto con los avances como los desafíos, es producto de unos esfuerzos conscientes, no de un proceso orgánico o natural. Reconocer esa particularidad pone sobre la mesa la preocupación por el relevo generacional que enfrentan varias de las unidades que han sido líderes en estos temas, así como la agenda política que cada administración trae y en la que, con poca frecuencia, estos temas son una prioridad. En ese sentido menciona una profesora experta: “Es importante cuidar institucionalmente lo que se hace[...] mayor apoyo desde lo más alto [...] tener espacios de diálogo, conexión e integración, que no sean solo unas cuantas personas y como un favor”.



Fotografía propia, 2023.

Así, el primer desafío es la transversalización del MAAD, que se hace más difícil teniendo en cuenta la situación financiera de la Institución. Como lo reconoce un profesor de la universidad: “Hay una preocupación económica grande y los temas de bienestar y de cuidado se dejan de lado [...] lo que es paradójico porque [estos temas] son centrales en la vida de las personas, no un añadido ni dejan de pasar”. En ese sentido, investigaciones recientes demuestran la incidencia y las graves consecuencias en diferentes áreas tras la ocurrencia de conductas MAAD, especialmente de las violencias de género, dentro de una comunidad. Por ejemplo, en el ámbito laboral se han encontrado que las personas que son víctimas de conductas de acoso y violencia sexual enfrentan “consecuencias que pueden derivar en un menor nivel de productividad laboral, bajo desempeño, baja satisfacción laboral, bajo compromiso y alto ausentismo, por cuenta de problemas mentales, altos niveles de estrés, consumo de drogas y alcohol, incapacidades físicas, entre otros” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 2021).

Igualmente, en contextos educativos se ha evidenciado cómo estudiantes que son víctimas de conductas de violencia interpersonal experimentan consecuencias considerables de salud física y emocional tanto a corto, como largo plazo; incluyendo dolor crónico, migrañas/dolores de cabeza, infecciones de transmisión sexual, reducción en la motivación, síntomas depresivos y de ansiedad, trastorno de estrés postraumático y pensamientos suicidas (Alegría-Flores et al, 2017). Aunque la mayoría de investigación se ha focalizado en mujeres, la evidencia sostiene que hombres y personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas también experimentan este tipo de afectaciones (National Coalition of Anti-Violence Programs, 2013).

Es importante reconocer que en los últimos años se han producido unas transformaciones importantes dentro y fuera de la academia que se pueden denominar un asalto rampante a la reproducción social que se evidencia en los salarios más bajos, las jornadas más largas, pocos espacios de esparcimiento y diversión, la reducción de las infraestructuras públicas para la salud, la educación y la vivienda y la no consideración de la realización personal y comunitaria (Katz, C. (2001). Entonces la presión por la productividad ha aumentado con costos altísimos en términos de bienestar y de salud tanto física como mental en estudiantes y trabajadores/trabajadoras.

En particular, se hace necesario un crecimiento, en términos de recursos financieros, de capital humano y organizacional del entramado MAAD; sin duda es necesario contar con un equipo más numeroso y cualificado, reconocer económica, social y políticamente la labor que han venido desarrollando estudiantes, profesoras, personal de apoyo administrativo dentro de las funciones laborales y asignar recursos que permitan procesos de creación y reflexión acordes con las dinámicas institucionales. Un sueño que comparten varias personas es:

“algún día que haya una unidad, un grupo de personas dedicadas exclusivamente a estos temas [...] que dejen de ser cosas extra para ser parte central del quehacer [...] que haya tiempo de pensar, crear, revisar y no solo responder a las urgencias”.

Aquí aparece otro desafío y es cambiar las dinámicas inequitativas que afectan, principalmente, a quienes trabajan en estos temas que suelen ser mujeres. Parece importante mencionar el concepto “crisis de los cuidados” que recoge el proceso de desestabilización de un modelo tradicional de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida, que conlleva a una redistribución de los trabajos de cuidados. Actualmente, y de forma global, este proceso se está tramitando de forma insuficiente, precarizada y reaccionaria en tanto se basa en los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de trabajos y agentes sociales dedicados a labores de cuidado (Orozco, 2006). Tradicionalmente, los temas de gestión de vida y cuidado se han despolitizado y se han asociado a lo femenino, que en el orden de jerarquía social, termina siendo secundario (Segato, 2020). Como hemos visto, en los Andes, la lucha de estudiantes y profesoras ha sido la que ha posibilitado, en gran medida, el cambio en la Institución. Lamentablemente, ese trabajo se realiza “ad honorem”, es decir, por el gusto, el interés y la satisfacción que genera en nosotros y nosotras, quienes trabajamos en estos temas; la mayoría mujeres.



SIN RESPECTO
LA PALABRA DE
OTRO

Respetar es tener en
cuenta a los demás

Respetar es tener en
cuenta a los demás
tratarlos tal como

Respetar es tener en
cuenta a los demás
tratarlos tal como

Escucho las
ideas de
los demás

SIN CONSENTIR
DE LAS OPERACIONES
Y EXCELENTO

ME LOGRO
PENSAR EN EL
LUGAR DEL OTRO

¡Ser como
los demás
no es aburrirse!

Respeto

Respetar es tener en
cuenta a los demás
tratarlos tal como

Algunos tienen
ideas diferentes
a las mías

Entiendo
que somos
iguales

Los respetos se
ganan con
el ejemplo

Respetando las
diferencias

Le son
a los
demás

Fotografía extraída de uniandes.edu.co, 2017.

Es importante que, desde las mismas dinámicas de la institución, se tomen acciones concretas para reconocer la importante labor que hacen quienes dedican su tiempo a estos temas. Una directiva de la universidad reconoce: “dedico más del 80% de mi tiempo a temas MAAD, pero en evaluación de desempeño esto no se reconoce”; Una consejera dice: “aunque desde el Comité MAAD se han hecho esfuerzos por disminuir la carga en otras labores para compensar el trabajo que realizamos, sigue siendo algo que depende del jefe que tengas [...] no parece ser algo institucional sino de la buena voluntad de jefes y directivos”. De igual forma una de las estudiantes menciona: “asistía a reuniones, acompañaba a las víctimas, hacíamos informes y propuestas, respondíamos muchos mensajes y nunca se reconoció ni económicamente ni socialmente esa labor[...] fui estigmatizada por personas que no estaban de acuerdo con las aproximaciones que teníamos”. Entonces, parece inminente materializar la política transversal de género que está planteada en el sueño 2 del Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

Otro desafío es el énfasis que está teniendo lo jurídico en las discusiones, acciones, reformas y propuestas en temas MAAD. Sin duda, los argumentos y herramientas que brinda el derecho han sido fundamentales en la construcción del entramado MAAD, que se hacen evidentes en todo el marco normativo a partir del cual se construyó el Protocolo MAAD. En ese sentido, diferentes leyes y pronunciamientos de las altas cortes colombianas han permitido, entre otros: tipificar la discriminación por la razón de sexo (Ley 1482 de 2011); reconocer que la Institución puede ser un agente que revictimiza cuando no se toman medidas de protección con la debida diligencia y rigor (Sentencia T-735 del 2017); amparar el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación y al debido proceso de una mujer, concediéndolo el derecho a actuar en calidad de parte dentro de todo el proceso disciplinario y no solo hasta la parte preliminar de la investigación (Radicación número: 25000-23-36-000-2017-00431-01(AC)); reconocer los derechos de las víctimas de violencia de género, la protección en el ámbito laboral y el rechazo a todo tipo de discriminación laboral (Sentencia T-239 de 2018); reconocer el problema de la violencia contra las mujeres como manifestación de las relaciones de poder desigual construidas históricamente entre hombres y mujeres, establecidas y aceptadas por la sociedad (SP931-2020 20/05/2020); ratificar la obligación que tienen las empresas privadas de prevenir y sancionar la violencia de género y da unas directrices para ello. Además, reconoce la violencia diferenciada que sufren las mujeres (Sentencia T-140 de 2021).

Recuerda una de las integrantes de PACA:
“los precedentes nacionales e internacionales fueron el primer argumento que pudo usarse para que se tomaran medidas[...] conocer al derecho y al revés esos documentos nos permitió hablar en un lenguaje que entendían las directivas”. Sin embargo, la aproximación jurídica parece haber eclipsado el debate dejando de lado la misma pluralidad y diversidad que se propicia en la universidad, entendiendo la misma como “un lugar donde se pueden transformar las relaciones[...]La misión transformadora y democrática de la universidad no puede desdibujarse”. Como lo menciona una profesora experta: “sería una pérdida que un debate que es de convivencia, relaciones humanas y educación se vuelva netamente jurídico”.

Fotografía intervenida, 2023.



En este momento parece importante preguntarse: ¿cómo pueden generarse espacios de reflexión y construcción en estos temas desde una mirada interdisciplinaria, intergeneracional y diversa?. Una primera sugerencia aparece desde la mirada de un directivo de la universidad:

“como abogado sé que con mis colegas podemos ser más creativos y pensar soluciones por fuera de los estándares tradicionales, que son revictimizantes. También debemos tener una visión más general, más amplia[...] que nosotros no somos los que decidimos sino que acompañamos en la riqueza de todas las disciplinas”.

De la mano con este desafío vienen acciones que vinculan a personas que han sido denunciadas, incluso sancionadas disciplinariamente. Ello, partiendo de la base que se pueden transformar las conductas y las formas de relacionarnos, tal y como lo reconoce un integrante del Comité MAAD:

“creemos en que hay posibilidad de cambio[...]sin duda, las personas pueden cambiar pero no ocurre orgánicamente, necesitamos esta conversación, sentarnos a reflexionar y hacernos cargo, no esperar”.

Hasta ahora, las sanciones han sido desde una mirada tradicional del derecho, es decir, “se absuelve o se condena, pero no hay nada distinto”, como lo menciona un integrante del Comité MAAD. Así, se hace evidente la necesidad de pensar en formas que centren el debate en el reconocimiento de responsabilidad para reparar el daño a las víctimas y al tejido social de la comunidad universitaria; lo que hoy realiza el Comité MAAD son unas primeras aproximaciones que no pueden catalogarse como justicia restaurativa en el sentido amplio de la expresión. Por ahora, “tenemos la meta, pero no el camino” en lo referente a temas de justicia restaurativa.

Por último, uno de los ejes más importantes son los temas de prevención. La ocurrencia de conductas MAAD, especialmente de las VBG, son un problema muy complejo. Debido a sus múltiples consecuencias adversas el manejo desde la Universidad requiere de la formulación de estrategias preventivas a varios niveles y de una inversión consecuente de recursos materiales y humanos (Bollinger, Flintoft, Nicoletti, Spencer-Thomas & Dvoskina, 2018). En ese sentido, las investigaciones evidencian la necesidad de potenciar programas y estrategias de prevención en tanto se centren en los riesgos individuales y contextuales, así como se ejecuten de forma diferenciada (Webermann & Murphy, 2022). De hecho, en una de las revisiones sistemáticas recientes Kettrey, Thompson, Marx & Davis (2023) sugieren que las acciones, planes y estrategias que se piensen en una comunidad universitaria deberían adoptar una perspectiva ecológica dirigida a las personas, las relaciones sociales, los factores comunitarios y los factores sociales.



Juan Diego Barrera y Arianna Ramírez , 2019.

En apoyo a los hallazgos de investigaciones externas, una profesora experta menciona “esencial tomarse en serio el trabajo de prevención [...] pensar en acciones costo-efectivas que puedan hacerse bien y tengan un impacto real”; asimismo otra profesora experta menciona: “identificar estresores, factores de riesgo para que se den estas conductas, el impacto en la salud mental y factores protectores para el sentido de comunidad y de pertenencia”. Otra profesora experta aporta:

“Hemos visto que hay vacíos grandes en torno a temas de consentimiento, así como de habilidades socioemocionales [...] y la necesidad de migrar a estilos de liderazgo que fomenten la autonomía, la confianza y la resolución temprana de conflictos”.

De esta forma, se hace evidente la necesidad de articular los hallazgos de las investigaciones académicas con las necesidades y las particularidades de la comunidad universitaria.

En relación a lo pedagógico, una respuesta que se dió desde la institución fue la creación de un curso masivo dirigido a toda la comunidad. Así nació el curso MAAD101: más allá de lo normalizado. Hoy, 4 años después de su creación y bajo una mirada crítica de este grupo, es posible reconocer que es una estrategia pedagógica que necesita modificarse y fortalecerse dentro del entramado MAAD. En ese sentido, una de las directivas argumenta “Más allá de crear un curso para cada cosa, me gustaría que hubiera una estrategia transversal[...] que fuera parte del mensaje y de la cultura moral de la universidad [...] solamente cuando las personas se involucran en procesos reflexivos hacen clic”. En esa misma línea un integrante del Comité MAAD menciona: “Los espacios de discusión con la comunidad son importantes. Si no existen las personas se desentienden, se desarticulan y el efecto puede ser fatal”. En ese sentido, es importante que haya una aceptación radical y una vinculación real por parte de directivas y profesores, sin ello puede crearse una brecha de credibilidad que puede obstaculizar los esfuerzos de las colectivas, las profesoras expertas y el entramado MAAD para alentar a la comunidad, especialmente a los y las estudiantes, a tomar en serio la prevención y promover una cultura de respeto, responsabilidad y seguridad (Webermann & Murphy, 2022).

Es importante que la prevención no sea un concepto inalcanzable y que sea una palabra tan repetitiva que pierda sentido. De hecho, las últimas revisiones sistemáticas a políticas de prevención (particularmente del acoso sexual) demuestran que aunque los protocolos, directrices o políticas tienen aspiraciones loables y muy importantes, suelen ser inalcanzables y no medibles. Por lo que se recomienda que los objetivos sean realistas, alcanzables y medibles (Illahi, Salsabila, Anggraini, 2022).



Conclusión

En las páginas anteriores intentamos reconstruir el camino recorrido en temas MAAD en la Universidad de los Andes durante, al menos, los últimos 8 años. Centramos este trabajo en la experiencia de un grupo de 31 personas que ha trabajado en estos temas, siendo docentes, estudiantes, activistas, personal de apoyo administrativo, integrantes del Comité MAAD e investigadores o investigadoras. Se desarrolló una metodología cualitativa a través de entrevistas semiestructuradas, revisión documental y de prensa.

Sin desconocer la evolución normativa como una respuesta a una problemática de gran envergadura como lo son los temas MAAD, estas no bastan para satisfacer el pleno cumplimiento de todos y todas a una educación de calidad y a la libertad sexual (Blanco, Bregaglio, Alegre, Martínez & Santos, 2020), así como para promover una cultura de respeto, responsabilidad y seguridad (Webermann & Murphy, 2022). El contar con un entramado MAAD es un avance importante para la prevención y manejo de conductas MAAD en la Universidad. No obstante, es entonces imperativo que existan políticas institucionales integrales, voluntad política de las directivas, priorización de recursos y, sobre todo, un compromiso real de la comunidad para hacer de la Universidad un espacio libre de violencias, donde prime el bienestar, la equidad y el respeto por cada uno de sus miembros, por ello, el desafío continúa.

Entonces, proponemos estas memorias como una base para seguir pensando la reflexión en torno a estos temas como una inacabada, donde siempre hay espacio para crear, construir, reformular y aprender; sin olvidar la historia que ha pasado. Seguiremos soñando y trabajando por una vida más justa dentro de la universidad y confiamos en que quiénes siguen y seguirán trabajando en estos temas podrán aportar a la consolidación de soluciones a largo plazo en la que se haga realidad el sueño de relacionarnos de otras formas y en las que todos los proyectos de vida sean posibles en la Universidad.

Referencias bibliográficas

Abella-Bermúdez, E. (15 de mayo de 2023). Frente al acoso, las universidades no se han transformado a la velocidad de sus estudiantes. Cerosetenta.

<https://cerosetenta.uniandes.edu.co/frente-al-acoso-las-universidades-no-se-han-transformado-a-la-velocidad-de-sus-estudiantes/>

Alegría-Flores, K., Raker, K., Pleasants, R. K., Weaver, M. A., & Weinberger, M. (2017). Preventing Interpersonal Violence on College Campuses: The Effect of One Act Training on Bystander Intervention. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(7), 1103-1126. <https://doi-org.ezproxy.uniandes.edu.co/10.1177/0886260515587666>

Barrantes Sánchez, N. S. (2020). Acoso Sexual en la Universidad Experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en Universidades de Bogotá. [Tesis de Maestría en Estudios de Género]. Universidad Nacional de Colombia.

Bollinger, C., Flintoft, R., Nicoletti, J., Spencer-Thomas, S., & Dvoskina, M. (2018). *Violence Goes to College: The Authoritative Guide to Prevention, Intervention, and Response*. Charles C Thomas Publisher.

Blanco, C., Bregaglio, R., Alegre, M. H., Martínez, F., & Santos, L. (2020). De la indignación a la propuesta: experiencias en la construcción de un plan frente al hostigamiento sexual en el ámbito universitario en el Perú. En Jaramillo-Sierra & Buchelly-Ibarra (Eds). *Perspectivas de género en la educación superior: Una mirada latinoamericana* (pp. 17-44). Universidad Icesi.

Corte Constitucional [CC], agosto 14, 2023. M.P.: N. Angel-Cabo, N. Sentencia T-241 del 2023 (Colombia). Obtenido el 20 de septiembre del 2023. https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-241-23.htm#_ftn101

Dávila & Chaparro-González (2022). Acoso sexual, universidades y futuros posibles. Editorial DeJusticia.

Echavarría Medina, S. (2022). 'Si no hay justicia, hay escrache': una nueva forma de denuncia social contra las violencias basadas en género en Colombia. [Tesis de pregrado]. Universidad de los Andes

González, G. (2019). Escraches en redes feministas universitarias: una estrategia contra la violencia de género hacia las mujeres. *Comunicación y medios*, 28(40), 170-182.

Illahi, B. K., Salsabila, A., & Anggraini, A. (2022, December). The Abolishment of Sexual Harassment in Higher Education for Green Dot for Colleges. En International Conference on Law Studies (INCOLS 2022) (pp. 130-142). Atlantis Press.

Katz, C. (2001). Vagabond capitalism and the necessity of social reproduction. *Antipode*, 33(4), 709-728.

Kettrey, H. H., Thompson, M. P., Marx, R. A., & Davis, A. J. (2023). Effects of campus sexual assault prevention programs on attitudes and behaviors among American college students: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Adolescent Health*.

Moreno, C.(2020). Los protocolos de violencias basadas en género de Las universidades colombianas: apuestas pioneras en un contexto ausente de regulación. En Jaramillo-Sierra & Buchelly-Ibarra (Eds). *Perspectivas de género en la educación superior: una mirada latinoamericana* (pp 97-118) .Red Alas y Universidad Icesi.

National Coalition of Anti-Violence Programs. (2013). Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and HIV-affected intimate partner violence in 2012. Retrieved from http://avp.org/storage/documents/ncavp_2012_ipvreport_final.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021) Empresas libres de violencia: Guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf

Ojeda (2022) Las mutilaciones de la vida en la academia. Página institucional Oficina Ombudsperson. <https://ombudsperson.uniandes.edu.co/recursos/articulos/2-uncategorised/90-las-mutilaciones-de-la-vida-en-la-academia>

Orozco, A. P. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Revista de economía crítica, (5), 8-37.

Ramirez-Vargas (15 de junio de 2023). “No hay democracia sin participación de las mujeres”: el rol de género en América Latina. Voz de América. <https://www.vozdeamerica.com/a/democracia-participacion-mujeres-rol-genero-america-latina/7133831.html>

Rivera, A. (21 de octubre de 2015). El caso Lanz: la punta del iceberg. Ceroseventa. <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/el-caso-lanz-la-punta-del-iceberg/>

Segato, R.L. (2020). “Feminismos: debates pendientes”. Conferencia virtual. Museo de Arte Latinoamericano de Buenos Aires Malba

Webermann, A. R., & Murphy, C. M. (2022). How can psychology help reduce gender-based violence and misconduct on college campuses? American Psychologist, 77(2), 161–172. <https://doi-org.ezproxy.uniandes.edu.co/10.1037/amp0000705>



“los cambios se consiguen dialogando y construyendo[...] la legitimidad de los procesos lo da el trabajo en comunidad”