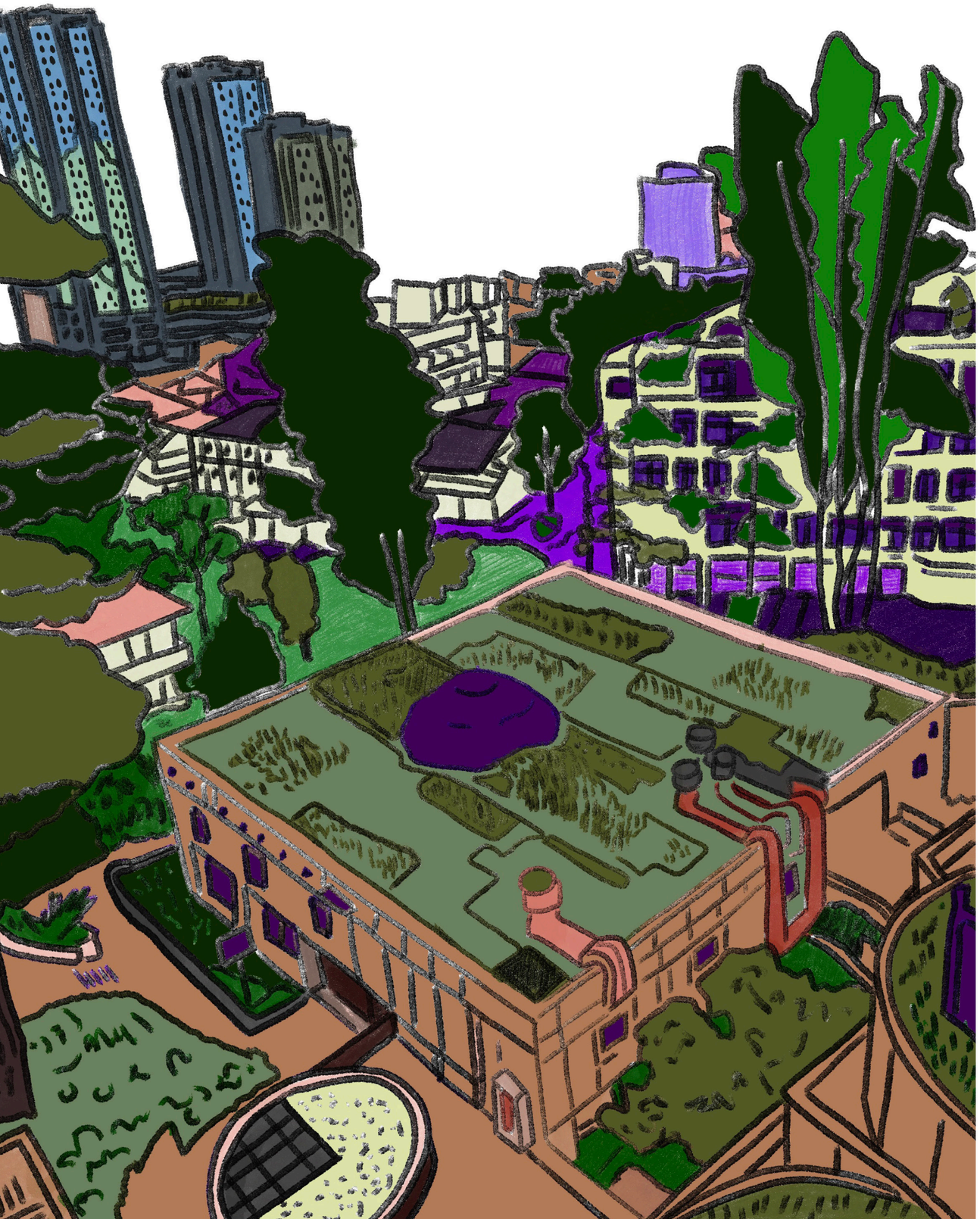
MAAD

PRO TO CO LO

Maltrato - Amenaza - Acoso - Discriminación - Violencias Basadas en Género





Protocolo MAAD 2-2022

NOVIEMBRE 2022

AUTORAS DE LA TERCERA VERSIÓN DEL PROTOCOLO MAAD:

Ana María Cepeda Camargo
Angélica María Rodriguez Ariza
Margarita María Gómez Ordóñez
Valeria Quintana Rodríguez

PERSONAS COMENTADORAS DE LA TERCERA VERSIÓN DEL PROTOCOLO MAAD:

Ana Lucía Jaramillo Sierra
Clínica Jurídica Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS)
Carolina Moreno Velázquez
Isabel Cristina Jaramillo Sierra
María José León Marín

AUTORES DE VERSIONES ANTERIORES DEL PROTOCOLO MAAD:

Ángela María Patiño Gómez
Angélica María Rodríguez Ariza
Carlos Julián Mantilla Copete
Carolina Moreno Velásquez
Isabel Cristina Jaramillo Sierra
Margarita María Gómez Ordóñez
María José Caicedo Serrano
Mónica Pérez Trujillo
Ricardo Posada Maya
Sofía Díaz Echeverri

AVALADO POR:

El Comité MAAD

CORRECCIÓN DE ESTILO:

Sindy Tatiana Bedoya Mesa

ILUSTRACIONES:

Valeria Quintana Rodríguez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Ossman Darío Aldana Amaya

Universidad de los Andes Colombia

Universidad de los Andes | Vigilada MinEducación

Reconocimiento como Universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964.

Reconocimiento personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949 MinJusticia.

ÍNDICE

01 **Notas** al lector

02 **Consideraciones**

03 **Declaraciones** del Consejo Superior

04 **Objetivos**

05 **Principios**

06 **Derechos** de las víctimas de las conductas MAAD

07 **Deberes** de la comunidad frente a las conductas MAAD

08 **Ámbitos** de aplicación y competencia

09 **Accionar institucional** frente a las conductas MAAD

10 **Sobre las competencias** y funciones de las instancias, al igual que las figuras creadas en el marco del Protocolo MAAD

11 **Etapas** del proceso

12 **Términos** para el manejo De situaciones MAAD

13 **Bibliografía**



1 NOTAS PARA **LA LECTURA**

EL PRESENTE DOCUMENTO CONTIENE EL PROTOCOLO ESTABLECIDO POR LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES PARA EL MANEJO DE CASOS DE MALTRATO, ACOSO, AMENAZA, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (EN ADELANTE CONDUCTAS MAAD) QUE INVOLUCREN A PERSONAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

La actual es la tercera versión del Protocolo desde su expedición en el 2016 y es el resultado de un trabajo colaborativo y constante con grupos estudiantiles y estudiantes, profesoras y profesores por mejorar y actualizar los mecanismos institucionales para la detección, prevención, atención y sanción de las conductas MAAD. Por ello, el Protocolo se da en atención de los derechos fundamentales y humanos, la atención diferenciada, el cuidado, el acompañamiento y apoyo, la no revictimización, la debida diligencia, corresponsabilidad y la seguridad humana, entre otros lineamientos.

Se debe resaltar que la Universidad, en seguimiento de su postura institucional de cero tolerancia frente a estas conductas, de los mandatos constitucionales y legales, y de su labor educativa y social, ha ampliado el Protocolo y realizado campañas de prevención, desnormalización, sensibilización y formación frente a estas conductas, entre las que se destacan la creación e implementación para toda la comunidad del curso "MAAD101: más allá de lo normalizado". A la vez, ha establecido y divulgado distintos canales de denuncia para que las personas que han vivido o están viviendo estas conductas puedan poner sus casos en conocimiento de la Institución y acceder, conforme a su situación y voluntad, a medidas de protección o preventivas, servicios especializados y acciones. Paralelamente, ha creado nuevas figuras para el acompañamiento y la garantía de los derechos de las víctimas, y ha implementado modificaciones, entre ellas disciplinarias, a los Reglamentos de Estudiantes y al Reglamento de Trabajo. Todo lo anterior se ha hecho con el fin último de garantizar los derechos y de que todas las personas acompañantes y tomadoras de decisiones frente a casos MAAD también lo hagan, en virtud de múltiples capacitaciones, conforme a un enfoque diferencial, de derechos humanos y con perspectiva de género.

Los lineamientos que se despliegan aquí son el resultado de una reflexión rigurosa y profunda de los obstáculos y retos que han presentado las personas usuarias de esta línea de atención y la búsqueda por propiciar el acceso igualitario a la educación y al trabajo para las personas de esta comunidad. Se trata de una apuesta por parte de la Universidad de los Andes para cultivar un ejercicio crítico sobre el pluralismo, la diversidad y lo cívico. Este Protocolo es una medida que busca la construcción de un tejido social que promocione las redes de apoyo y seguridad que incentiven un relacionamiento libre de violencias entre los miembros de su comunidad.

Es de destacar que el presente Protocolo se basa en la experiencia que la Universidad ha tenido en el manejo de casos MAAD. En ese sentido, su expedición, modificación y actualización es el resultado de un trabajo colaborativo y especializado entre el Comité MAAD, la Oficina Ombudsperson, la Decanatura de Estudiantes, la Dirección Jurídica, el Departamento de Psicología, el Consultorio Jurídico, las →



iniciativas estudiantiles PACA[1] y No es NoRmal[2], al igual que las reflexiones de profesoras y profesores que han contribuido a pensar este asunto. Igualmente, vale la pena reconocer que la perspectiva de género incorporada en este lineamiento se ha visto moldeada por un camino teórico y acciones afirmativas de personas que conforman o han conformado la comunidad de la Universidad de los Andes a lo largo de las últimas tres décadas.

Finalmente, a través del presente Protocolo y las demás acciones reseñadas de carácter preventivo, la Universidad alinea su postura de cero tolerancia con un trabajo constante por aportar a transformaciones culturales y sociales, así como por incentivar la construcción de un lugar donde se procure el reconocimiento de las personas y sus autonomías. Todo ello, en el entendido de construir y consolidar espacios seguros e igualitarios, libres de toda forma de discriminación y violencia, donde se ejerzan valores democráticos.

La tercera versión del Protocolo MAAD, establece los parámetros para la detección, atención, manejo, y prevención terciaria de conductas MAAD, acorde a las obligaciones que surgen del siguiente marco normativo: i. la Ley 1257 de 2008, ii. el Decreto 4798 de 2011, iii. la Sentencia T-141 de 2015, iv. la Sentencia T 239 de 2018, v. la Sentencia T 061 de 2022, y vi. La Resolución 0144466 de 2022.

2. No es NoRmal (NEN) es una colectiva estudiantil de la Universidad de los Andes que visibiliza y denuncia la violencia sexual y las violencias basadas en género, la discriminación, el machismo y todas las manifestaciones de exclusión.

2 CONSIDE**RACIONES**

LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES ES UNA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA, INDEPENDIENTE E INNOVADORA QUE PROPICIA EL PLURALISMO, LA EXCELENCIA, LA INTEGRIDAD, LA LIBERTAD, LA SOLIDARIDAD Y UNA FORMACIÓN CRÍTICA Y ÉTICA.



En su ejercicio como institución de educación superior trabaja por la consolidación de espacios físicos y virtuales, seguros y libres de cualquier tipo de violencia y discriminación, para que allí se propicie la formación y el desarrollo integral de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria. En ese sentido, la Universidad afirma la importancia de contar con ambientes que garanticen la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales, y asume su responsabilidad con la comunidad de garantizar el derecho a la educación y al trabajo en un entorno libre de violencias.

El presente Protocolo es una de las tantas herramientas con las que la Institución busca consolidar una postura de cero tolerancia frente al maltrato, el acoso, la amenaza, la discriminación y las violencias basadas en género (en adelante conductas MAAD) programática, articulada y coherente. Por ello, todas las vías institucionales encaminadas a la detección, prevención, atención y sanción de estas conductas parten de la importancia de garantizar y defender los derechos fundamentales de las víctimas, desde un enfoque diferencial y de derechos humanos, con perspectiva de género, centrado en la atención y el acompañamiento. Así mismo, la Universidad parte de reconocer que los espacios en los que se desarrollan las interacciones sociales, incluyendo los educativos, aún se encuentran permeados por prácticas y dinámicas que corresponden a las estructuras de poder que prevalecen en nuestra sociedad.

CON BASE EN LO ANTERIOR, Y CON EL FIN DE GARANTIZAR EL FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO, SE CONSIDERA QUE ESTE:

1 - Materializa una postura institucional de cero tolerancia y rechazo frente a las violencias en general, y de todas las conductas MAAD. También atiende a las órdenes supraconstitucionales, constitucionales y legales en torno al manejo de las mismas. Por ende, es un documento vivo y en permanente construcción.

2 - Establece una ruta de atención para las personas denunciantes o consultantes y una serie de determinaciones para la atención de los casos, que son vinculantes para todas las personas y unidades de la institucionalidad, con el fin de garantizar su manejo desde la incorporación transversal de los principios rectores que se establecen en el presente, a saber: confidencialidad, cuidado, autonomía y agencia, no revictimización, acceso a la información, debida diligencia y corresponsabilidad, y seguridad humana.

3 - Afirma la importancia de que la Institución brinde canales claros, eficaces, oportunos y armónicos para las personas denunciantes de conductas MAAD.

4 - Determina, en coherencia con los reglamentos internos, la competencia de la Universidad para conocer, atender y acompañar los casos relativos a conductas MAAD de los cuales sea víctima una persona de la comunidad universitaria.

5 - Se trata de una hoja de ruta para cualquier tipo de avance institucional que se haga en el manejo de las conductas MAAD. Brinda principios y enfoques que materializan la postura de cero tolerancia que tiene la Universidad frente a cualquier tipo de discriminación o violencia.

6 - Incluye consideraciones relevantes para el manejo de los casos desde el ámbito disciplinario que garanticen los derechos de las partes involucradas.

7 - Reconoce como hechos revictimizantes aquellos que tienden a desconocer los derechos de las víctimas, a imponer barreras de acceso a los canales, medidas de protección o preventivas, servicios y acciones que comprende el Protocolo. También se incluye la reproducción de estereotipos y prejuicios para el análisis y la toma de medidas, acciones o sanciones.

8 - Determina el alcance y las funciones de las figuras que fueron creadas para el funcionamiento del Protocolo: el Comité MAAD, las personas expertas MAAD y las personas consejeras MAAD.

9 - Aborda dentro de las violencias basadas en género, las violencias sexuales y todas aquellas que sean motivadas por el género, la identidad y expresión de género, u orientación sexual.

10 - Evidencia la relevancia de caracterizar y tratar las conductas MAAD que pueden llegar a darse no solo en los espacios físicos de la Universidad públicos o privados, sino también aquellos virtuales entre miembros de la comunidad. Una reflexión de las experiencias previas ha llevado a que las fronteras de esta política institucional sean progresivamente más amplias con el objetivo de reconocer y manejar casos que incluyen una diversidad de interacciones en las que pueden verse afectados los derechos humanos de las personas de la comunidad.

11 - Garantiza que la persona denunciante acceda a la intervención temprana y al Protocolo, con el fin de brindar el acompañamiento institucional debido para que no se generen más daños o situaciones revictimizantes. En este sentido, las funciones que asume la Universidad frente a los casos no reemplazan ni suplen las funciones propias de las autoridades competentes en materia de las conductas MAAD.

12 - Anuncia la importancia conjunta de seguir trabajando en la confianza institucional para que las personas puedan acudir al Protocolo de forma voluntaria para darles manejo a sus casos.

13 - Reconoce que la reducción de las conductas MAAD surge de un trabajo constante de la comunidad uniandina para su desnormalización y visibilización, lo que demanda un esfuerzo transversal que supera la atención de casos individuales y hace evidente la necesidad de incluir pedagogías diferenciales que garanticen cambios —tanto materiales como simbólicos— en pro de transformaciones de las estructuras sociales y culturales que permiten su ocurrencia.

14 - Reconoce que las personas que conforman la comunidad universitaria, indistintamente del rol que ocupan o el tipo de vinculación que tengan, tienen una responsabilidad frente a la prevención de las conductas MAAD y son agentes de cambio.

3 DECLARACIÓN DEL **CONSEJO SUPERIOR**

Bogotá, 15 de junio de 2016

LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES ES UNA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA, INDEPENDIENTE E INNOVADORA QUE PROPICIA EL PLURALISMO, LA TOLERANCIA Y EL RESPETO DE LAS IDEAS Y QUE IMPARTE A SUS ESTUDIANTES UNA FORMACIÓN CRÍTICA Y ÉTICA PARA AFIANZAR EN ELLOS LA CONCIENCIA DE SUS RESPONSABILIDADES SOCIALES Y CÍVICAS.

Es por eso que su Consejo Superior ratifica que, desde su fundación y conforme a su misión, es una voluntad y responsabilidad institucional prevenir, sancionar y rechazar toda forma de amenaza, acoso, matoneo, maltrato o discriminación en contra de cualquier miembro de su comunidad universitaria, en lo referente a raza, color, origen nacional o étnico, clase, género, edad, discapacidad, religión, fenotipo, estado civil, orientación sexual e identidad de género, entre otras similares e inherentes. Lo anterior incluye cualquier práctica de acoso y violencia de carácter sexual.

Las políticas y procedimientos han sido revisados y actualizados a la luz de los preceptos constitucionales, para que cuando se presenten situaciones que atenten contra la sana convivencia entre los miembros de la comunidad, se tomen medidas justas, adecuadas y oportunas.

En la búsqueda de tales propósitos, la Universidad procura desarrollar la diversidad entre sus miembros y asociados a la comunidad, dada su convicción de que tal condición la fortalece, estimula la creatividad de sus miembros, promueve el intercambio de ideas y enriquece su vida académica.

4 OBJETIVOS ESTE DOCUMENTO TIENE COMO OBJETIVOS:

a. General

Aportar a la construcción de una universidad libre de conductas de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencias basadas en género, a través de la implementación de herramientas para la atención y acompañamiento de los casos que pone en conocimiento la unidad, así como el uso de algunas estrategias de detección y prevención, bajo la premisa de cero tolerancia frente a las mismas.



b. Específicos

1. Proveer condiciones de igualdad y equidad en el manejo de los casos MAAD, reconociendo las diversas asimetrías que están presentes tanto en la sociedad como en las distintas interacciones institucionales.

2. Acompañar a las víctimas de conductas MAAD, poniendo a su disposición espacios de contención y orientación, así como las medidas de protección o preventivas, los servicios especializados y las acciones institucionales necesarias para el trámite de sus casos —atendiendo a su agencia y voluntad.

3. Propiciar escenarios para que la comunidad uniandina transversalice esfuerzos de sensibilización, prevención y cuidado frente a las conductas MAAD.

4. Establecer las líneas institucionales de acción que se deben seguir en situaciones MAAD que involucren a personas de la comunidad o a quienes participan de sus espacios en el entendido del presente Protocolo.

5. Informar a la comunidad uniandina y visitantes acerca de las vías disponibles para poner en conocimiento de la Institución un caso MAAD.

6. Informar a la comunidad las medidas de protección o preventivas, los servicios especializados y las acciones institucionales que se pueden activar y cuáles son las unidades encargadas de determinarlas y tramitarlas.

7. Realizar y difundir cifras sobre los casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencias basadas en género con enfoque diferencial, de derechos humanos y perspectiva de género.

5 PRINCIPIOS

LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE ESTE PROTOCOLO SE ORIENTA A PARTIR DE LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

Principio de confidencialidad: la Universidad protegerá la información y la identidad de las personas involucradas en casos MAAD, así como su derecho a la intimidad, bajo el reconocimiento de que estas conductas afectan su esfera personal, íntima, social, académica, laboral, entre otras. De igual modo, quienes conozcan dentro de la Institución estas situaciones deberán manejar con reserva la información para garantizar la protección de los derechos de las personas involucradas, así como el buen curso de la actuación que pueda adelantarse y, en cualquier caso, propender por la sana convivencia.

En el caso de que la víctima quiera mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho a la defensa, en el marco de los procesos disciplinarios.

Principio de cuidado: todas las acciones que se lleven a cabo en el marco de los lineamientos de este Protocolo deberán propender por el cuidado de la persona o las personas involucradas, velando por su bienestar físico y psicosocial, al igual que el respeto por sus derechos humanos y fundamentales. Por encima de otras consideraciones, las víctimas deben ser escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para no generar daño, entendido este como el producto tanto de la acción como de la omisión institucional.

Este Protocolo establece, como elementos de cuidado, que: i) las víctimas sean una prioridad de las actuaciones que competen a esta instancia; ii) los receptores institucionales del relato de una víctima sean personas con adecuado manejo emocional, discreción y cuidado independientemente de sus roles/cargos en la Universidad; iii) se propicie la continuidad del manejo del caso MAAD respetando la autonomía y agencia de la víctima; y iv) en los casos de violencias basadas en género o sexuales, la experta en género asignada vele por la aplicación del enfoque diferencial, perspectiva de género y el debido proceso de las partes involucradas.

Principio de agencia y autonomía: se refiere a la capacidad y condiciones concretas que le permiten a una persona tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas, incluyendo áreas como: i) la económica, ii) la toma de decisiones y participación política, y iii) la física. Ahora bien, no todas las personas cuentan con las mismas posibilidades para hacer efectiva esta búsqueda por su autodeterminación. Ciertas identidades sociales como las mujeres y las personas con género, orientación de género y expresión de género diversos requieren de medidas afirmativas para la eliminación de las violencias basadas en género con el objetivo de acceder en igualdad de condiciones a sus derechos y a los recursos materiales y humanos.

En el caso del Protocolo, el principio de agencia y autonomía se ve reflejado en el respeto a la autonomía, voluntad y agencia de las personas que activan el Protocolo MAAD en lo que respecta a las oportunidades de apoyo y denuncia de las conductas MAAD, su trámite y denuncia en la Institución y por fuera. Se trata de un principio general por lo que la Universidad informará los eventos excepcionales que la llevan a actuar de oficio.

Principio de no revictimización: quienes implementen este Protocolo o intervengan en las medidas de protección o preventivas, servicios especializados o acciones que comprende, no deben emitir juicios, opiniones o consejos. Tampoco deben reproducir ningún tipo de estigma, prejuicio o estereotipo nocivo sobre las víctimas y sus casos, o hacer un uso diferenciado o abusivo de su poder.

En el trámite de los casos no se debe exponer a la víctima a contar repetidas veces la situación vivida, ni se debe indagar sobre asuntos de su vida íntima o sexual, solicitar información, detalles o pruebas innecesarias, no conducentes, ilícitas o ilegales, así como tampoco confrontarla directamente con su agresor. De igual modo, se debe evitar cualquier otra forma de verbalización o acción que implique culpabilizar a la víctima por lo ocurrido, minimizar lo sucedido, forzarla a actuar en contra de su voluntad o desconocerla, imponer barreras para el trámite de su caso o utilizar su situación de víctima para fines contrarios a los del presente Protocolo

Se debe evitar cualquier acto u omisión que lesione el estado físico o psicosocial de las personas que requieren de una atención especializada, por lo cual toda

→

acción debe partir de la comprensión de las violencias sufridas, del contexto en el que se dieron, de las afectaciones en la esfera subjetiva de la víctima y del proceso de la persona para poner en conocimiento de la Institución su caso.

Principio de seguridad humana: es derecho de las personas "vivir en libertad y con dignidad, libres de la pobreza y la desesperación. Reconocemos que todas las personas, en particular las que son vulnerables, tienen derecho a vivir libres del temor y la miseria, a disponer de iguales oportunidades para disfrutar de todos sus derechos y a desarrollar plenamente su potencial humano" (Párrafo 143 del Documento Final de la Cumbre 2005, resolución 60/1 de la Asamblea General).

La Seguridad Humana integra tres libertades: i) la libertad del miedo, que se refiere a la protección de las personas de las amenazas directas a su seguridad y a su integridad física; ii) la libertad de la necesidad, que se refiere a la protección de las personas para que puedan satisfacer sus necesidades básicas, su sustento y los aspectos económicos, sociales y ambientales relacionados con su vida; iii) la libertad para vivir con dignidad, referida a la protección y empoderamiento de las personas para librarse de la violencia, la discriminación y la exclusión.

En este Protocolo, la seguridad humana permite ir más allá de la ausencia de violencia y reconoce otras amenazas que pueden afectar a las personas como la violencia física y emocional, sus medios de vida o su dignidad (violación a los derechos humanos, desigualdades, exclusión, o discriminación). Se debe propiciar la prevención de los conflictos y la no tolerancia de las conductas MAAD a través de medidas preventivas, integrales y coherentes centradas en las víctimas, diseñadas y aplicadas teniendo en cuenta los diálogos entre las políticas institucionales y la autodeterminación de la(s) víctima(s).

Principio de acceso a la información: las personas que vivan o estén viviendo conductas MAAD tienen derecho a recibir información clara, completa, precisa, oportuna y confiable sobre su situación en el marco del Protocolo MAAD.

Principio de debida diligencia y corresponsabilidad: se trata de un principio por el cual las instancias, unidades y personas empleadas, y estudiantes involucrados en la implementación del Protocolo MAAD y sus medidas, servicios y apoyos (para reconocer, enseñar y cuidar), dirigidas a las víctimas de conductas MAAD, tienen el deber de promover y adoptar esta política institucional en su funcionamiento diario de forma coherente, articulada, célere, oportuna, efectiva, coordinada y exhaustiva. Esto, con el objetivo de propiciar progresivamente que la Universidad de los Andes sea un lugar libre de conductas MAAD y la materialización del derecho a la reparación de las víctimas.

En todo caso la Institución tiene el deber, en el marco de sus recursos, de no obligar a las víctimas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o interactuar con él y a que sea este, y no ellas, quien tenga que modificar sus rutinas o los espacios que habita.

Los canales institucionales para la detección, prevención, atención y sanción de las conductas MAAD deben ser seguros, conocidos y efectivos para que conduzcan a una debida investigación, trámite y eventual sanción de los hechos, así como a garantizar la protección de los derechos.

Principio de no tolerancia o neutralidad: todas las instancias, unidades y/o personas involucradas en la implementación de este Protocolo o que intervengan en las medidas de protección o preventivas, servicios especializados o acciones que comprende, tienen la obligación de no tolerar actos de violencia y/o discriminación. Así mismo, deben abordar los casos MAAD con fundamento en un análisis capaz de hacer evidentes los prejuicios, estereotipos y preconcepciones que dieron lugar a las violencias y que tienen como efecto minusvalorar a las personas e imponer obstáculos para la plena realización de sus derechos.

Pluralismo: se trata de uno de los objetivos de la búsqueda por justicia cultural a través del reconocimiento de la diversidad, es decir, la instauración de paridades reales entre las identidades sociales (compuestas por aspectos como la raza, la etnia, la clase social, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, la religión, etc.), tenidas en cuenta en los espacios de participación, en los que se toman decisiones, se imparte justicia, se diseñan o se implementan políticas o se deliberan posturas institucionales.

6

DERECHOS DE LAS **VÍCTIMAS DE LAS CONDUCTAS MAAD**

LAS PERSONAS QUE HAN VIVIDO O ESTÁN VIVIENDO UNA CONDUCTA MAAD TIENEN, A LA LUZ DEL PRESENTE PROTOCOLO Y FRENTE A TODA ACCIÓN INSTITUCIONAL, DERECHO A:

1. No ser revictimizadas, en el entendido del principio de no revictimización y las consideraciones del presente Protocolo.

2. Recibir un trato respetuoso y digno, en el marco de los derechos fundamentales y humanos.

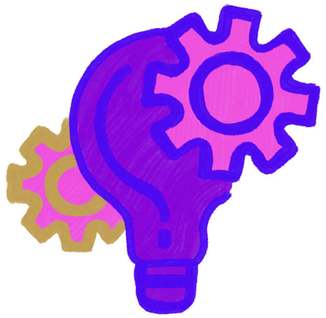
3. Recibir información clara, completa, precisa y oportuna sobre sus derechos y los procedimientos contemplados tanto en el Protocolo como en los reglamentos disciplinarios relativos a conductas MAAD.

4. Recibir orientación y atención integral para acceder a medidas de protección o preventivas, servicios especializados y acciones institucionales, en razón de la situación de victimización.

5. Acceder de forma gratuita a medidas de protección o preventivas, servicios especializados y acciones institucionales, en razón de la situación de victimización.

6. Acceder a vías disciplinarias que sean competencia de la Universidad.

7. Que sea respetada su autonomía, voluntad, agencia y derecho a decidir sobre el trámite de su caso. Las víctimas pueden acceder al presente Protocolo y poner en conocimiento de la Institución un caso en el tiempo y forma que consideren, sin recibir negativas o cuestionamientos por ello.



8. No ser confrontadas con el agresor y decidir voluntariamente si quieren hacerlo en cualquiera de los espacios de atención o en los procedimientos administrativos o disciplinarios que se emprendan.

9. La reserva de la identidad en aquellos casos que se solicite y sea razonable dentro de los trámites administrativos y/o académicos que se adelanten. Se entiende la reserva y el tratamiento de datos privados, semiprivados y públicos conforme a la política de tratamiento de datos de la Universidad.

10. Ser informada por parte del Comité MAAD sobre el trámite de su caso.

11. Ser informada sobre el estado del proceso disciplinario, en caso de que se abra por faltas asociadas a conductas MAAD conocidas por el Comité MAAD, siempre que no sea una competencia del comité disciplinario que lo adelanta.

7

DEBERES DE LA **COMUNIDAD FRENTE A LAS CONDUCTAS MAAD**

LAS PERSONAS DE LA COMUNIDAD UNIANDINA TIENEN EL DEBER, EN VIRTUD DE LAS CONDUCTAS RECONOCIDAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO, DE:

1. Salvaguardar la integridad de la comunidad, a través de una ética que promueva el cuidado de las demás personas.

2. Dar a todas las personas de la comunidad uniandina un trato respetuoso, libre de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso, discriminación y violencias basadas en género. De igual manera, promover un ambiente académico y laboral en el que no ocurran estas conductas.

3. Contribuir a la consolidación de espacios seguros en la Universidad, así como al respeto de los diversos proyectos de vida y la construcción de una sociedad en la que se eliminen todas las formas de violencia.

4. Rechazar y tener cero tolerancia frente a la coerción, la intimidación, el maltrato, el acoso, la amenaza, la discriminación y las violencias basadas en género.

5. Conocer y acatar los diferentes reglamentos, políticas, procedimientos, directrices, lineamientos e información institucional relativa a la atención y tratamiento de casos MAAD, difundida a través de los medios de divulgación que la Universidad ha previsto.



6. Acatar las medidas de protección determinadas por el Comité MAAD y el Comité Disciplinario MAAD.

7. Tomar a conciencia el curso “MAAD 101: más allá de lo normalizado” como parte de la política institucional de cero tolerancia ante las conductas MAAD.

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN: **COMPETENCIA**



EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO RECONOCE QUE LA UNIVERSIDAD Y LAS RELACIONES ENTRE LAS PERSONAS QUE LA CONFORMAN EXCEDEN LOS ESPACIOS MERAMENTE ACADÉMICOS O LABORALES, ASÍ COMO EL ESPACIO FÍSICO INSTITUCIONAL. DE ESTE MODO, LA UNIVERSIDAD ES COMPETENTE PARA IMPONER MEDIDAS DE PROTECCIÓN O PREVENTIVAS, ACTIVAR SERVICIOS ESPECIALIZADOS Y TOMAR ACCIONES FRENTE A CASOS MAAD CUANDO:

a. Sobre las conductas

Para entender las conductas MAAD resulta necesario que estas sean caracterizadas a la luz de las particularidades de los espacios físicos y/o virtuales que habita la comunidad universitaria. Las experiencias manejadas hasta ahora hacen reconocer que históricamente prevalecen ciertos imaginarios simbólicos que contribuyen a su ocurrencia y la manera como las personas los experimentan. La educación superior no ha sido un espacio neutro, sino que, por el contrario, se encuentra permeado por estructuras y mandatos de género, raza, etnia, clase social, orientación sexual, edad, diversidad funcional y capacidades que sustentan ciertas dinámicas y prácticas y determinan las vivencias de quienes lo habitan.

Se entienden como conductas MAAD todas aquellas que vulneran los derechos humanos y fundamentales de las personas. La lista incluida en la sección de "Términos para el manejo de situaciones MAAD" es un marco sombrilla de carácter vinculante que no excluye otras expresiones de violencia para quienes acudan a las vías institucionales de denuncia. Por esto, las conductas MAAD, al igual aquellas conexas —que en muchos casos son criterios para su identificación—, pueden ser conocidas por el Comité MAAD.

b. Sobre el lugar de ocurrencia de los hechos

La Universidad no solo tiene una disposición socio-espacial como se mencionó en el acápite anterior sobre las conductas, se trata además de un lugar que traslapa las fronteras de lo privado y lo público, en el que se desarrollan relaciones particulares. La delimitación de los espacios que competen a este Protocolo parte de una caracterización de las múltiples interacciones que pueden darse entre las personas que integran la comunidad. Se trata de un lugar donde se viven, física o virtualmente, distintas experiencias simultáneamente: el aprendizaje, la docencia o el trabajo. En este orden, este Protocolo establece que es de su competencia conocer aquellos casos en los que:

1. Los hechos ocurran dentro del campus o sean utilizadas las plataformas tecnológicas de la Universidad o aquellas administradas por ella.

2. Los hechos ocurran por fuera del campus, por cualquier medio, en el ejercicio de una actividad laboral o académica.

3. Los hechos ocurran por fuera del campus o a través de medios informáticos o telemáticos, medios de comunicación masiva o redes sociales y se afecten de manera grave la convivencia universitaria, los derechos fundamentales o las relaciones laborales o académicas de una persona de la comunidad universitaria.

4. Los hechos ocurran en los sitios que administre o tenga a su cargo la Universidad.

Conforme a su competencia sobre los hechos que se enmarcan en los supuestos anteriores, la Universidad brindará una atención y acompañamiento a las víctimas de este tipo de casos, dentro de los alcances que permitan las herramientas y los recursos con los que cuente la Institución para la toma de medidas de protección o preventivas, servicios especializados y acciones institucionales.

c. Sobre las personas

Se entiende que toda persona vinculada a la Universidad de los Andes como docente, estudiante o persona de apoyo administrativo tiene derecho a acceder a las diversas medidas de protección o preventivas, servicios especializados o acciones institucionales del presente Protocolo. Particularmente, cuando la persona responsable de las violencias sea parte de la comunidad uniandina en alguna de las tres vinculaciones mencionadas, la víctima podrá activar las vías disciplinarias estipuladas en los reglamentos de la Universidad.

Asimismo, las personas que tengan conocimiento de la ocurrencia de una conducta MAAD, cuya responsable sea una persona vinculada a la comunidad uniandina, podrán poner en conocimiento de la Institución la situación a través de los canales de denuncia institucionales previstos. Lo anterior, se hace extensivo a las personas egresadas de la Universidad de los Andes. Las acciones que se desplieguen en estos casos se llevarán a cabo en el marco de la competencia institucional y conforme a los principios que rigen el Protocolo.

Las personas visitantes de la Universidad y quienes prestan sus servicios dentro de sus instalaciones por diversas concesiones o contratistas, podrán acceder a la ruta de atención dispuesta en el Protocolo para recibir información y acompañamiento. Lo anterior no supone que la Universidad de los Andes supla las competencias y obligaciones laborales de las respectivas concesiones o contratistas.

9

ACCIONAR INSTITUCIONAL **FRENTE A LAS CONDUCTAS MAAD**

EL PLAN DESCRITO EN ESTE PROTOCOLO CONTEMPLA LA EJECUCIÓN DE LAS SIGUIENTES ACCIONES POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD:

1. Poner a disposición de las víctimas y/o personas afectadas medidas de protección o preventivas, servicios especializados y acciones institucionales varias que se puedan requerir para el manejo de la situación que vivieron o están viviendo.



Parágrafo 1: las medidas preventivas o de protección se enmarcan en la prevención terciaria, es decir, en el desarrollo de la atención integral y acompañamiento de las víctimas de conductas MAAD. Tienen un carácter temporal y son impuestas por el Comité MAAD.

Parágrafo 2: estas medidas son procedentes independientemente de que se inicie un proceso disciplinario porque tienen el objetivo de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos y derechos fundamentales de las personas integrantes de la comunidad. Se tratan de estrategias que ponen fin a la violencia o evitan que se realicen cuando se identifica un riesgo.

Parágrafo 3: si una conducta de maltrato, acoso, amenaza, discriminación o violencias basadas en género ocurre dentro del campus y la víctima no es un miembro de la comunidad, la Universidad brindará la asistencia primaria a través de los recursos con los que cuente.

2. Informar, a las personas afectadas, el procedimiento establecido en este Protocolo, así como las demás políticas y procedimientos institucionales y legales que se pueden seguir para el manejo de su situación. Será decisión de la víctima otorgar un consentimiento informado para el manejo confidencial y reservado de la información de su caso, así como la activación de las medidas preventivas y/o de protección, servicios y/o ajustes razonables. Esto, sin perjuicio de la aplicación de los criterios para actuar de oficio, incluidos en este Protocolo, y que la persona afectada active los mecanismos previstos por las leyes.

3. Hacer una valoración preliminar del caso puesto en conocimiento, mediante el instrumento de evaluación del riesgo, para definir las medidas preventivas que deben ser adoptadas.

4. Determinar medidas de protección o preventivas, inmediatas y temporales, que permitan proteger a las personas afectadas, al igual que a la comunidad en general. Teniendo en cuenta también que este manejo contribuye a la protección no solo de quien ha tenido un daño directo, sino de la comunidad en general, como sujeto colectivo a quien la Universidad debe procurar bienestar como un bien de alta prioridad y valor institucional.

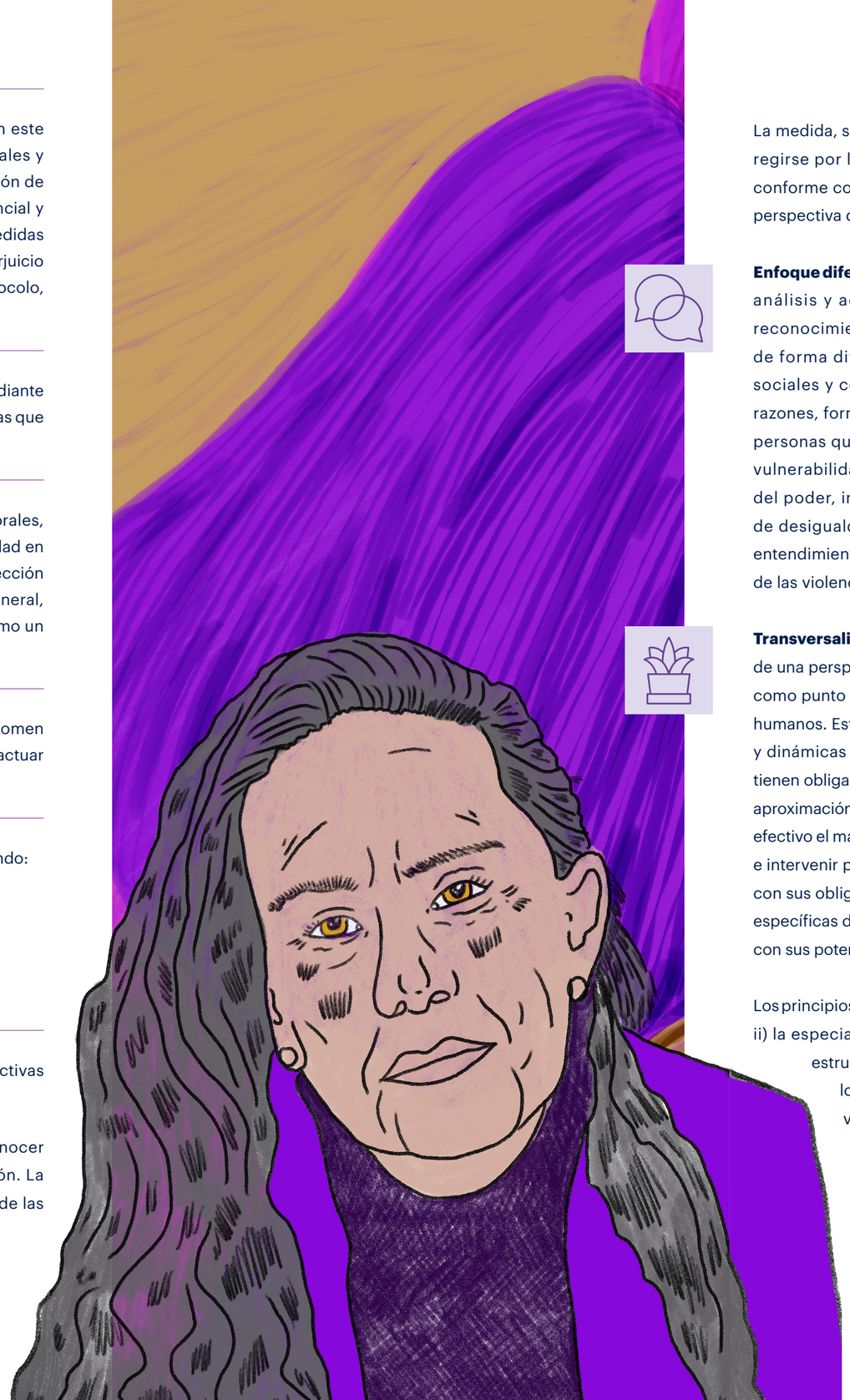
5. Vincular a los contratistas independientes de la Universidad, para que tomen las acciones correspondientes que permitan a sus empleados conocer y actuar conforme a lo previsto en el presente Protocolo.

6. Actuar de oficio en el marco de los lineamientos de este Protocolo cuando:

a. La víctima esté en riesgo.
b. Otros miembros de la comunidad estén en riesgo.
c. Una persona menor de edad se encuentre involucrada.
d. Lo solicite una autoridad competente.

7. Realizar, actualizar y divulgar indicadores de casos MAAD con perspectivas diferenciales, especialmente con perspectiva de género.

En el evento en que la Institución deba actuar de oficio se le dará a conocer a la víctima, a través del Comité MAAD, las actuaciones de la Institución. La persona afectada tendrá derecho a dar a conocer su postura respecto de las actuaciones desplegadas.



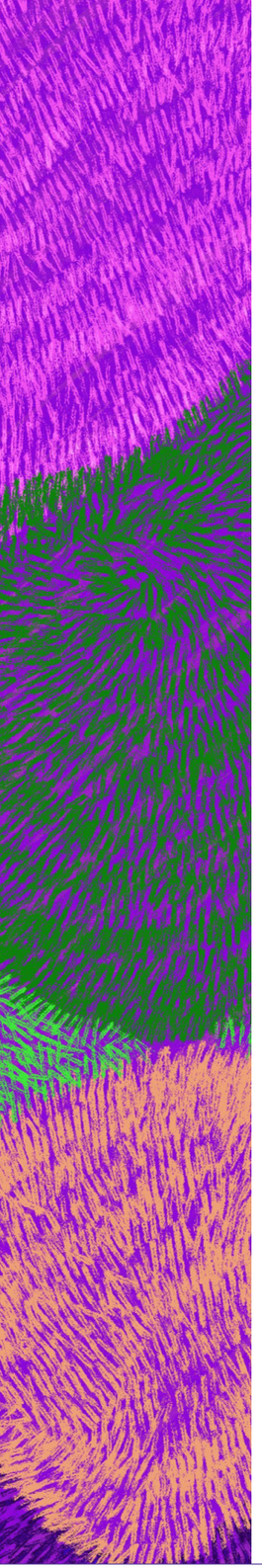
La medida, servicio o acción que se enmarque en el presente Protocolo, debe regirse por los principios rectores establecidos en el presente, y debe ser conforme con el enfoque diferencial, el enfoque de derechos humanos y una perspectiva de género, en el siguiente entendido:

Enfoque diferencial: supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción con respecto a los casos MAAD que debe partir del reconocimiento de que las violencias y discriminaciones operan y recaen de forma diferenciada en las personas, en razón de diversas categorías sociales y condiciones de vida. Así, este enfoque debe hacer visibles las razones, formas e impactos de las violencias y discriminaciones en grupos o personas que históricamente han vivido en mayor grado circunstancias de vulnerabilidad, subordinación, opresión y asimetrías o usos diferenciados del poder, indefensión, segregación o de debilidad manifiesta, por causa de desigualdades e inequidades estructurales. Finalmente, implica que el entendimiento, análisis y acción respecto a los casos tengan como fin el cese de las violencias y discriminaciones.

Transversalización del enfoque diferencial y de derechos humanos: se trata de una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que tiene como punto de partida el sistema de protección internacional de los derechos humanos. Este enfoque establece el deber de realizar el análisis de los vínculos y dinámicas entre *individuos y grupos titulares de derechos* con actores que tienen obligaciones correlativas, que se conocen como *titulares de deberes*. Esta aproximación, busca: contribuir al fortalecimiento de los instrumentos para hacer efectivo el marco legal y reglamentario que otorga derechos a personas y grupos; e intervenir para mejorar las capacidades de los *titulares de deberes* de cumplir con sus obligaciones. Así, esta aproximación tiene en cuenta caracterizaciones específicas de las personas o grupos que buscan el manejo de sus casos MAAD con sus potencialidades (vulnerabilidades y capacidades) particulares.

Los principios que incluyen este enfoque son: i) la materialización de los derechos, ii) la especial atención a los grupos que han experimentado desigualdades estructurales e históricas, iii) la interdependencia e integralidad de todos los derechos, iv) la participación activa de *los titulares de derechos* y v) el rendimiento de cuentas de *los titulares de deberes*.

En el caso del Protocolo, la transversalización del enfoque diferenciado de los derechos humanos brinda estándares de protección y garantías del derecho internacional y los derechos →



humanos para velar por el ejercicio adecuado de los derechos en condiciones de igualdad de los miembros de la comunidad uniandina. Se reconoce que se debe dar un manejo diferenciado a ciertas vulneraciones de derechos que se presentan en el marco de las interacciones, prácticas, vínculos y relaciones dentro de la Universidad porque se trata de un lugar atado a las particularidades de sistemas de poder, especialmente órdenes de raza, etnia, clase social, género, orientación sexual, edad, religión y capacidad que han permitido la operación de ciertas violencias, discriminaciones y exclusiones (Dávila y Chaparro, 2022).

Perspectiva de género: es un marco interpretativo y una metodología de análisis y acción, por el cual se busca identificar y caracterizar las particularidades contextuales (jerarquías de poder) y situaciones vivenciadas de las personas por su género (incluyendo sus implicaciones y diferencias económicas, políticas psicológicas y culturales) que llevan a patrones de subordinación, discriminación, exclusión y violencia. Se trata de una perspectiva que busca un manejo diferenciado y adecuado de las violencias que se originan por ser mujer o una persona con género, orientación o expresión de género diversa. En el marco del Protocolo MAAD, por ejemplo, se implementan medidas como el acompañamiento de personas expertas en temas de género.

Las violencias basadas en el género tienen un fuerte impacto en sus víctimas, lo que constituye un fenómeno importante para el manejo, diseño e implementación de políticas institucionales que hacen frente a las asimetrías de poder entre los hombres y las mujeres, al igual que las personas con identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género diversas como resultado de construcciones socioculturales asociadas a “lo masculino” y “lo femenino”. Desde hace dos décadas, los aprendizajes obtenidos en las experiencias dirigidas a afirmar los derechos humanos han llevado a establecer que solo previniendo y sancionando este tipo de violencias desde una aproximación que ofrezca cambios culturales estructurales se logra eliminar la idea de la “inevitabilidad” de estas conductas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 1996).

Así, con este marco interpretativo se intenta desentramar las asimetrías de poder, deconstruir los imaginarios sociales, transformar los estereotipos y roles de género, así como revertir los mitos que potencian, naturalizan y normalizan las violencias.

10

SOBRE LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LAS INSTANCIAS **UNIVERSITARIAS MAAD Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**

EL PLAN DESCRITO EN ESTE PROTOCOLO CONTEMPLA LA EJECUCIÓN DE LAS SIGUIENTES ACCIONES POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD:



a. Comité MAAD

El Comité MAAD tiene el fin de recibir, atender, acompañar y tramitar los casos MAAD puestos en conocimiento de la Institución. Se conforma por personas de la dirección de la oficina Ombudsperson, la Decanatura de Estudiantes, la Oficina Jurídica, una persona decana, dos estudiantes de pregrado designados por el Consejo Estudiantil Uniandino, producto de una convocatoria que incluya a las colectivas estudiantes expertas en temas MAAD, una persona estudiante de posgrado, una persona administrativa y una persona representante del profesorado -designada como producto o de una convocatoria abierta. Las personas que conforman este órgano serán seleccionadas por el Comité a través de una convocatoria abierta, con criterios de postulación y selección. Las personas que conforman este órgano son plurales, diversas e interdisciplinarias, y tienen una valoración especial acerca del cuidado. Además, cuentan con una trayectoria académica o profesional que las ha conducido a llevar un proceso consciente y riguroso de desnormalización y sensibilización frente a las conductas de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, exclusión y violencias basadas en género, que permite un acompañamiento integral de los casos.

Si este Comité considera necesaria la participación de otras instancias institucionales o de personas expertas en temas particulares MAAD vinculadas a la Universidad de los Andes, podrá convocarlas.

Parágrafo 1: la Secretaría Técnica estará adscrita al Comité MAAD.

Parágrafo 2: entre las labores que deberá desarrollar la Secretaría Técnica del Comité MAAD se encuentran: i) ser un canal para la recepción de caso; ii) la elaboración de las agendas y actas de las sesiones del Comité; iii) servir de puente de articulación con las unidades académicas y administrativas relevantes para el caso; iv) ofrecer información cualificada a las víctimas; v) propiciar el debido proceso y los derechos de las víctimas y demás personas afectadas; vi) construir y administrar el archivo de casos; y vii) construir, a partir de las cifras, informes que brinden herramientas de análisis al Comité para su posterior divulgación con tomadores de decisiones, así como a la comunidad en general para visibilizar las problemáticas, las acciones institucionales y las reflexiones que atañen a sus integrantes.

Parágrafo 3: en el caso en que las personas que conforman el Comité desempeñen el rol de docentes de planta, personas administrativas o directivas, esta labor deberá ser valorada por sus respectivas facultades o unidades administrativas como parte de sus responsabilidades laborales.

Para conocer las funciones específicas del comité y quiénes lo conforman, escanee el QR o ingrese a: **bit.ly/3UE3lUC**

El Comité MAAD tiene las siguientes competencias:

1. Determinar las medidas de protección o preventivas, de carácter urgente y temporal que el caso amerite. Estas medidas se determinan teniendo en consideración la competencia institucional y basadas en los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad.

2. Activar los servicios especializados contemplados en el Protocolo, que sean necesarios y solicitados por las víctimas.

3. Emprender acciones de intervención directa en las unidades administrativas o académicas, en razón de los casos puestos en su conocimiento.

4. Solicitar la apertura de un proceso disciplinario, en seguimiento de la voluntad de la víctima, al Comité Disciplinario o a la unidad competente.

5. Solicitar la apertura de un proceso disciplinario al Comité Disciplinario o a la unidad competente en contra de quien no haya acatado una medida de protección ordenada a raíz de un caso.

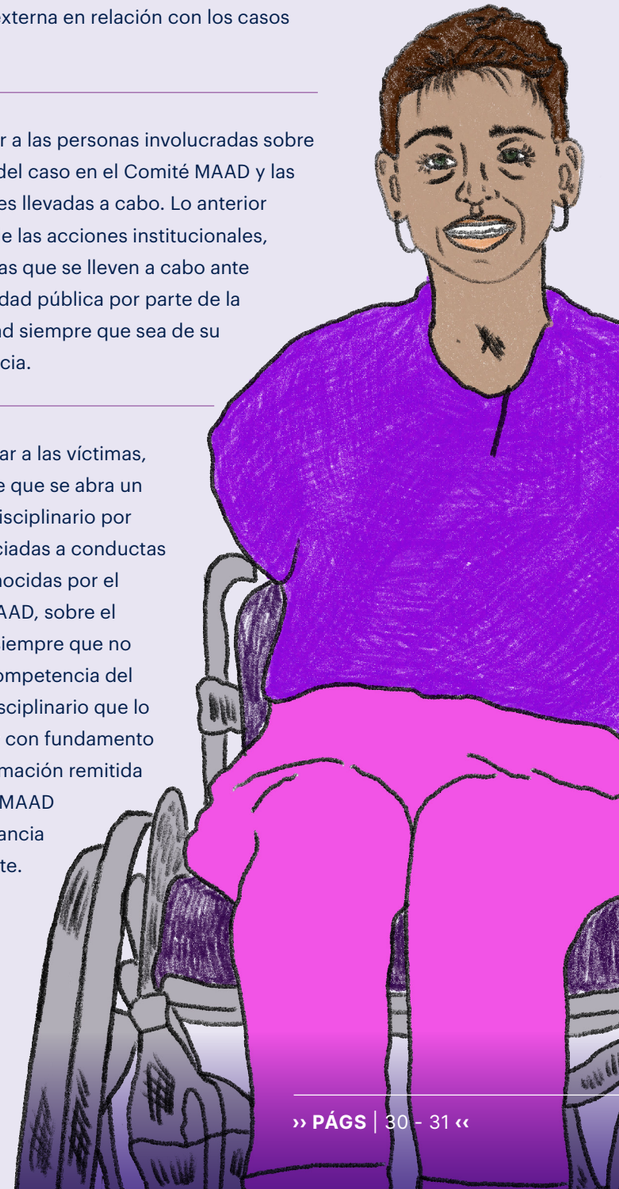
6. Solicitar información del caso a los involucrados, a las unidades académicas y administrativas y a terceros que tengan conocimiento de la situación.

7. Conocer la conducta que se ha puesto en conocimiento con base en evidencias, testimonios, indicios, documentos y demás información.

8. Manejar la estrategia de comunicación interna y externa en relación con los casos MAAD.

9. Informar a las personas involucradas sobre el estado del caso en el Comité MAAD y las actuaciones llevadas a cabo. Lo anterior comprende las acciones institucionales, incluidas las que se lleven a cabo ante una autoridad pública por parte de la Universidad siempre que sea de su competencia.

10. Informar a las víctimas, en caso de que se abra un proceso disciplinario por faltas asociadas a conductas MAAD conocidas por el Comité MAAD, sobre el proceso, siempre que no sea una competencia del Comité Disciplinario que lo adelanta y con fundamento en la información remitida al Comité MAAD por la instancia competente.



11. En caso de que se abra un proceso disciplinario por faltas asociadas a conductas MAAD en un comité disciplinario no especializado, recomendar el acompañamiento de una persona experta MAAD seleccionada por el Comité —con amplio conocimiento en los enfoques diferenciales relevante al caso—, para todas sus etapas.

12. Llevar a cabo un registro de los casos que se denuncian ante la Institución y el trámite de estos, para lo cual semestralmente los distintos comités disciplinarios deben remitir a la Secretaría Técnica del Comité MAAD la respectiva información.

13. Apoyar campañas tendientes a mejorar los canales para la detección, prevención, atención y sanción de las conductas MAAD.

14. Vincular a las personas contratistas de la Universidad con el fin de que implementen las disposiciones del presente Protocolo.

15. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo.

16. Abrir una convocatoria de postulación, al vencimiento de los respectivos períodos, para ser parte del Comité MAAD, personas expertas en género o consejerías MAAD, y llevar a cabo el proceso de selección.

17. Elevar recomendaciones a la Rectoría, a partir de los hallazgos que derivan de la atención de los casos. Estas recomendaciones tienen como propósito incidir en las políticas institucionales, de índole académica y administrativa, encamanidadas a la prevención, detección, acompañamiento y sanción de las conductas MAAD.

Parágrafo 1: todas las decisiones tomadas por el Comité MAAD son de obligatorio cumplimiento por parte de las unidades académicas y administrativas de la Universidad, así como de las personas que conforman la comunidad uniandina, sin importar el rol que ocupan.

Parágrafo 2: en caso de que los hechos sean de conocimiento de una instancia disciplinaria, el Comité MAAD conserva en todo momento las anteriores competencias, sin perjuicio de las medidas cautelares o la sanción que ordene la instancia disciplinaria.

Parágrafo 3: frente a las personas con discapacidad, se debe garantizar que, a las medidas adoptadas en el marco del Protocolo MAAD e instancias disciplinarias competentes, se incorporen los ajustes razonables requeridos para el acceso a la ruta de atención integral de la Universidad y la información de las etapas procesales. Estos ajustes deben ser construidos junto con la víctima, contando con el acompañamiento especializado de la Clínica Jurídica PAIIS. Pueden incluir un espectro de acciones institucionales como: puentes de comunicación más flexibles, interpretación en lengua de señas, transcripciones de las comunicaciones a braille, presencia de animales de apoyo y acomodaciones en la forma en que se transmita la información referente al proceso.

b. Comités Disciplinarios MAAD

De acuerdo con el artículo 15 del Régimen Disciplinario del Reglamento de Estudiantes de Pregrado, son competentes para conocer los casos disciplinarios relacionados con conductas MAAD de estudiantes los Comités Disciplinarios MAAD. Para conocer la competencia y funciones específicas del Comité Disciplinario MAAD y la información sobre estos procesos disciplinarios, ingrese a: **bit.ly/regimen-disciplinario-preg** para remitirse al Régimen Disciplinario del Reglamento de Estudiantes de Pregrado.

Parágrafo 1: en los casos en que las personas miembros de estos Comités Disciplinarios MAAD estén desempeñando los roles de docentes de planta o personas administrativas, esta labor deberá ser valorada por sus respectivas facultades o unidades administrativas, como parte de sus responsabilidades laborales.



c. Consejerías MAAD

Las consejerías MAAD son espacios dirigidos por personas consejeras MAAD, con los que cuenta la comunidad, sin importar su rol, que tienen como misión orientar a quienes estén siendo víctimas o testigos de una conducta MAAD. El propósito de esta figura es que la comunidad cuente con este apoyo y conciba a la persona consejera, en el marco de una relación de confianza, como alguien a quien puede darle a conocer su situación y recibir una orientación encaminada a comprender la ruta para poner en conocimiento de la Institución su caso, los apoyos y las medidas preventivas a las que puede acceder para su bienestar y eventual protección. La persona acudiente puede elegir el acompañamiento de cualquier persona consejera, independientemente de la facultad o unidad administrativa a la que pertenezcan.

Parágrafo 1: en el caso en que este rol sea desempeñado por docentes de planta, personas administrativas o directivos, esta labor deberá ser valorada por sus respectivas facultades o unidades administrativas como parte de sus responsabilidades laborales.

Para conocer las funciones específicas de las personas consejeras y quiénes son, escanee el QR oingrese a: **bit.ly/3UDlqTO**

d. Personas expertas MAAD

Las personas expertas en perspectivas diferenciales —incluyendo el género, la orientación sexual, la clase social, la raza, la etnicidad y la discapacidad, entre otras— son docentes o personas administrativas, que aportan sus conocimientos para promover procesos disciplinarios justos, adecuados y oportunos en la Universidad.

Sus recomendaciones propician el análisis de los casos, teniendo en consideración el enfoque transversal de derechos humanos y las perspectivas diferenciales, especialmente la perspectiva de género. Además, este acompañamiento busca fortalecer los procesos de construcción de una comunidad inclusiva y plural y brindar una postura institucional crítica y ética libre de cualquier tipo de conducta MAAD entre las personas de la comunidad.



Parágrafo 1: en los casos de violencias basadas en género, el Comité MAAD deberá, sin excepción alguna, asignar una persona experta en género que acompañará las instancias disciplinarias, con el propósito de que el proceso se adelante desde los principios y enfoques enunciados en este Protocolo.

Parágrafo 2: en el caso en que este rol sea desempeñado por docentes de planta o personas administrativas, su labor deberá ser valorada por sus respectivas facultades o unidad administrativa como parte de sus responsabilidades laborales

Para conocer las funciones específicas de las personas expertas y quiénes son escanee el QR oingrese a: **bit.ly/3B9VEPl**

11

ETAPAS **DEL PROCESO**

LA PERSONA DE LA COMUNIDAD QUE VIVA, PRESENCIE O TENGA CONOCIMIENTO DE UNA CONDUCTA DE COERCIÓN, INTIMIDACIÓN, MALTRATO, ACOSO, AMENAZA, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO PODRÁ PONERLA EN CONOCIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD.

Lo anterior tiene el propósito de que se puedan tomar acciones institucionales para darle manejo al caso, a la luz de lo previsto en este instrumento y demás normatividad institucional, especialmente teniendo en cuenta el principio de autonomía que lo rige. Asimismo, la puesta en conocimiento del caso ayuda a velar por el bienestar de las personas afectadas y a prevenir que estas conductas se repliquen y afecten a otras personas de la comunidad.



Para la atención de casos MAAD este Protocolo establece las siguientes etapas:



a. Puesta en conocimiento del caso

La Universidad de los Andes ofrece canales diversos para poner en conocimiento un caso MAAD. Esto quiere decir que la persona puede relatar su caso, de la manera que considere, conforme al canal que escoja. La diversidad de canales tiene como fin último que la persona pueda decidir qué canal le resulta más adecuado y cercano.

Sin importar la vía por la que se acuda a la Institución, es deber de cada canal acá dispuesto remitir el caso, conforme a la voluntad de la persona que ha vivido una situación MAAD y las competencias de las unidades administrativas y/o académicas, a la línea MAAD (lineamaad@uniandes.edu.co) para que active las competencias del Comité MAAD.

Los canales dispuestos para activar las vías que propone el presente Protocolo, conforme a las necesidades de la persona, son:

Servicio de seguridad: cuando el hecho violento ocurra dentro del campus, y se constituya como una emergencia, la víctima —o quien tenga conocimiento de la situación— deberá poner en conocimiento el caso a través de los siguientes equipos de personas con capacitadas para atender la situación:

- Personas de seguridad dentro del campus.
- Línea de emergencias: 3394949, extensión 0000.
- Citófonos rojos ubicados en distintos puntos del campus.

Línea MAAD: servicio para recibir y registrar la información de los casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación o violencias basadas en género. Este servicio está disponible a través de la cuenta de correo lineamaad@uniandes.edu.co, que es administrada por la Secretaría Técnica del Comité MAAD. Por medio de esta línea las personas activan directamente el Protocolo y agendan los casos para el análisis del Comité MAAD. En el evento en que un miembro externo a la comunidad sea víctima o tenga conocimiento de una de estas conductas, también podrá reportarla a través de la Línea MAAD, desde la cual se citará a la persona a una primera sesión de orientación para conocer expectativas y vías de acción velando por el principio de autonomía de la víctima.

La oficina de la Ombudsperson: la persona (estudiante, profesor o administrativo) que desee acudir directamente al Ombudsperson para poner su caso en conocimiento, y no ante la lineamaad@uniandes.edu.co, puede escribir a ombudsperson@uniandes.edu.co, comunicarse vía telefónica con las extensiones 5300 o 3933 o acudir a la oficina 201, en el edificio Pedro Navas (RGA).

Decanatura de Estudiantes: este servicio es exclusivo para estudiantes y está disponible vía telefónica a través de las extensiones 2207, 2230, 4967. También se puede contactar por correo electrónico: centrodeapoyo@uniandes.edu.co, cade@uniandes.edu.co o en la Casita Amarilla (Bloque Ñf).

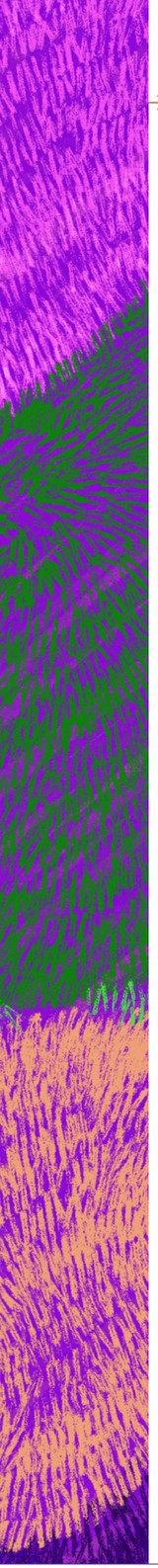
Consejerías MAAD: este servicio está disponible para toda la comunidad. Para acercarse a una persona consejera, se puede escribir a los correos disponibles en el presente enlace y agendar una cita directamente en: https://ombudsperson.uniandes.edu.co/protocolo-maad/consejeros-maad

Red de Estudiantes: existe un mecanismo para comunicar el caso por medio de la Red de Estudiantes de PACA (Pares de Acompañamiento Contra el Acoso) a través del correo electrónico paca@uniandes.edu.co.

Cuando los casos lleguen a través de la Red de Estudiantes, la Decanatura de Estudiantes o la oficina de la Ombudsperson acompañaran tanto la recepción del caso como el estudio preliminar del mismo. La participación de dichas instancias en este punto permite ofrecer acompañamiento emocional y orientaciones procedimentales a las personas afectadas.

Las unidades y personas que atienden los anteriores canales están capacitadas para una atención integral y oportuna. También, tienen el deber de garantizar una atención conforme a los principios, derechos y deberes del presente Protocolo.

Parágrafo 1: la persona que haya vivido una situación MAAD solo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. Esto quiere decir que los canales dispuestos deben llevar a cabo un registro, que derive de la narración de la persona, que será el documento que se lleve a todas las instancias, a menos que la persona decida volver a relatarlos en algún momento o remitirlos por escrito. Sin embargo, si la instancia institucional que esté manejando el caso tiene competencias disciplinarias, podrá solicitar a la persona información adicional. En caso de que esta medida resulte necesaria, se tomarían las debidas precauciones para que se produzca la menor afectación posible a la víctima. Además, el manejo de los casos de violencias basadas en género por parte de instancias disciplinarias siempre contará con el acompañamiento profesional de una persona perteneciente a la Universidad experta en dichos temas.



Sin perjuicio de lo anterior, el recaudo y práctica de las pruebas a las que haya lugar en el marco del proceso disciplinario, estará a cargo de la autoridad disciplinaria correspondiente.

Parágrafo 2: la Universidad, a través de la Secretaría Técnica del Comité MAAD, llevará un registro detallado de los casos y las actuaciones institucionales.

Parágrafo 3: cuando la persona a reportar sea empleada en calidad de docente o personal de apoyo administrativo, y la conducta a denunciar se refiera a acoso laboral, ella decidirá de manera informada si se pone en conocimiento al Comité de Convivencia Laboral u otra línea de denuncia prevista en este Protocolo. Las personas que busquen comunicarse al Comité de Convivencia Laboral podrán hacerlo a través del correo cclua@uniandes.edu.co.

Parágrafo 4: si en la Etapa 1 del Protocolo la persona estima insatisfactoria la atención de la instancia que escogió para informar su situación, podrá acudir a otra de las alternativas expuestas o solicitar la remisión inmediata de su caso al Comité MAAD. Ante esta eventualidad, la persona podrá informar por qué la actuación de la otra instancia no le resultó satisfactoria y será motivo de seguimiento del Comité MAAD.

Parágrafo 5: cuando los hechos de violencias basadas en género sean reportados por terceros, las denuncias deberán estar acompañadas por la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos, la Universidad buscará ponerse en contacto con la persona afectada para informarle sobre los apoyos y alternativas de manejo expuestos en este Protocolo, velando por el principio de autonomía de las víctimas.

Parágrafo 6: las situaciones relacionadas con violencias basadas en género pueden ponerse en conocimiento de la Institución en cualquier momento, independientemente del tiempo transcurrido desde su ocurrencia, sin que las personas respondientes y la Institución cuestionen los motivos por los cuales la persona afectada no denuncia de manera inmediata o célere la violencia ejercida.

Parágrafo 7: cuando el hecho denunciado relativo a violencias basadas en género involucre a un menor de edad (como víctima o como victimario), es obligación de la Institución informar a los acudientes o responsables acerca de la situación.

Parágrafo 8: la Universidad, por intermedio del servicio médico, notificará los casos de violencia sexual ante la autoridad competente, informándole a la víctima los términos en los que se hará y el por qué, en atención a lo establecido en la legislación colombiana vigente. El personal del servicio médico tiene la obligación de informar de manera clara y precisa las implicaciones de su deber de denuncia, de modo que la víctima pueda decidir si quiere ser atendida o no.

b. Estudio preliminar del caso

La instancia institucional que reciba la información deberá identificar, de acuerdo con los hechos que se presenten y las expectativas de la persona denunciante, cual es el procedimiento a seguir. En esta etapa existen dos alternativas:

1. Que la instancia maneje el caso en el ámbito de su competencia.

2. Que se incluya el caso en la agenda del siguiente Comité MAAD.



Parágrafo 1: en cualquier caso, la persona denunciante será informada del curso que han tomado sus solicitudes.

Después de recibir la información sobre el caso, la Decanatura de Estudiantes o la oficina Ombudsperson se comunicarán con la persona afectada para agendar una reunión. **En esta se buscará:**

1. Evaluar el nivel de riesgo teniendo en consideración la información disponible y acudiendo a conceptos técnicos, si la situación lo amerita. En particular, en los casos de violencias basadas en género, se utilizará un instrumento predeterminado y manejado únicamente por las personas profesionales capacitadas.

2. Una vez evaluado el riesgo al que está expuesta la persona, establecer las diferentes medidas de protección o preventivas que pueden tomarse frente al caso.

3. Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de la Universidad.

4. Remitir el caso al Comité MAAD de acuerdo con los hallazgos y expectativas de la víctima y la competencia de este órgano.

d. Actuación del Comité MAAD

El Comité MAAD estudiará la información recopilada en cada caso, con el fin de determinar: i) el tipo de medidas de protección o preventivas necesarias; ii) el acceso a servicios especializados; y iii) la determinación de acciones institucionales que involucren a otras unidades, dependencias o comités.

Las decisiones y determinaciones del Comité MAAD son vinculantes y de obligatorio cumplimiento para todas las unidades administrativas o académicas de la Universidad.

Parágrafo 1: las medidas adoptadas en el Protocolo MAAD se enmarcan, principalmente, en la prevención terciaria.

Parágrafo 2: por su parte, la prevención primaria y secundaria deberá ser prevista como un esfuerzo coherente, programático y articulado entre los órganos de gobierno de la Universidad y sus unidades administrativas y académicas. Lo anterior, en cumplimiento del Programa de Desarrollo Integral (PDI) 2021-2025, en particular el sueño 2 que establece como objetivo "ser una universidad que impulse el bienestar de todos sus integrantes, el pluralismo, la equidad de género y la diversidad".

e. Medidas de protección o preventivas y apoyos

Se entienden por medidas de protección o preventivas aquellas encaminadas a rodear a la persona que ha vivido o está viviendo conductas MAAD. Las medidas tienen el propósito de poner fin a las situaciones MAAD que enfrenta la persona o, bien, a evitar que se concreten. Así mismo, surgen de un análisis contextual de la situación y de la voluntad de la víctima.

Las medidas de protección o preventivas que comprende el Protocolo se enmarcan, de forma enunciativa y sin exclusión de las particulares que amerite el caso, en las siguientes:



Ajustes razonables en lo académico o laboral	• Cambio de sección de una clase • Cambio de sede o lugar de trabajo • Cambio de horario • Cambio de funciones • Extensión de tiempos de entregas de trabajos • Extensión en fechas de presentación de exámenes • Retiro de una clase sin penalidad académica o financiera • Cambio de evaluador • Cambio de jefe • Ajuste del requisito dentro del pensum • Preferencia en la inscripción de materias • Cambio de persona directora de tesis • Cambio de modalidad de trabajo o de estudio • Lo que sea indicado según el caso y solicitud de la víctima
Apoyos	• Según la solicitud de la persona

Seguridad física	• Atención de emergencias dentro del campus • Primeros respondientes por fuera del horario laboral de los demás servicios • Información para la comunidad acerca de las diferentes medidas de seguridad que ofrece la Universidad conoce más en: servicios.uniandes.edu.co/vidacampus/ • Asesoría para la víctima sobre los anillos de seguridad y otras medidas adecuadas para el caso • Enlace entre la Universidad y las autoridades locales, distritales, organizaciones externas y Policía Nacional, para aquellos que lo requieran • Enlace entre unidades internas de la Universidad • Entrega de evidencias o material probatorio al Comité MAAD o a las autoridades competentes durante el desarrollo de las investigaciones que así lo requieran • Evitar el ingreso del presunto agresor al campus por medio del proceso de actualización en la plataforma de acceso a solicitud de la Secretaría Técnica del Comité MAAD • Intervención directa con población que accede al campus y que esté presuntamente vinculada a un caso MAAD
Seguridad tecnológica	• Rastreo de cuentas uniandes • Bloqueo de correos y comunicaciones por cuentas uniandes • Recuperación de correos o archivos • Asesoría en el uso de las redes sociales, sus políticas de seguridad y moderación de contenidos • Seguridad en el uso de aparatos electrónicos
Medidas socioeconómicas	• Priorización en la contratación de servicios ocasionales, laborales y académicos, siempre que las víctimas cumplan con el perfil y que haya disponibilidad de recursos • Priorización en los mecanismos internos de financiación de matrículas y otros apoyos, en los tiempos institucionalmente previstos, para las víctimas que cumplan con el mérito académico requerido



Parágrafo 1: la ejecución de las medidas de protección o preventivas son consideradas temporales. Pueden ser llevadas a cabo, según la consideración y evaluación del riesgo, de manera inmediata, tan pronto como el caso sea recibido por parte del Ombudsperson o la Decanatura de Estudiantes. Además, es importante aclarar que el proceso de recepción del caso, estudio preliminar del mismo y convocatoria del Comité MAAD se realiza a la mayor brevedad posible.

Parágrafo 2: todas las medidas de protección o preventivas deben determinarse conforme a la transversalización del enfoque diferencial y de derechos humanos, así como de la perspectiva de género. Así, toda medida encaminada a ajustar las condiciones laborales o académicas de la víctima recae prevalentemente sobre quien presuntamente ha cometido las conductas MAAD y no sobre la víctima.

e. Acceso a servicios especializados

Siempre que la persona que ha vivido o está viviendo una conducta MAAD lo requiera y lo considere pertinente, la Universidad pondrá a su disposición servicios profesionales, especializados, capacitados y entrenados, proveídos de forma gratuita, con el fin de brindarle asesoría y diversas herramientas para manejar la situación, así como recursos para tomar decisiones con respecto al trámite de su caso. Estos servicios especializados también tienen por objetivo rodear a la persona y brindarle apoyo de forma rápida. Los servicios especializados con los que cuenta la Universidad son los siguientes:

Centro de Atención Psicológica	**Acompañamiento psicosocial**	• Atención en crisis • Acompañamiento e intervenciones especializadas para sobrevivientes de violencias basadas en género (VBG) • Intervenciones grupales dirigidas a la prevención de conductas de VBG • Dar información adecuada sobre las vías y rutas de notificación y/o denuncia a autoridades competentes
Consultorio Jurídico - Área CJ Mujeres y Clínica Jurídica PAIIS	**Acompañamiento jurídico**	• Acompañamiento jurídico con enfoque diferencial, en materia de garantías de derechos humanos para: las mujeres, personas con identidad de género u orientación de género diversa y personas con discapacidad • Representación legal de víctimas ante distintas autoridades, conforme a la competencia del Consultorio Jurídico • Asesoría jurídica en procesos judiciales para las víctimas • Asesoría jurídica en procesos disciplinarios para las víctimas
Decanatura de Estudiantes	**Orientación universitaria**	• Consejerías en torno a la vida universitaria • Remisión a servicios profesionales
Centro Médico	**Servicio médico**	• Atención médica primaria • Orientación y asesoría médica referente a los servicios requeridos para una atención integral de la situación, y la no revictimización, proporcionando el acceso a información clara, pertinente, y concreta sobre las implicaciones de pruebas y procedimientos recomendados • Toma de pruebas de enfermedades de trasmisión sexual • Remisión de los casos de mediana y alta complejidad a la EPS

Parágrafo 1: los servicios especializados son brindados por unidades de la Universidad en virtud de la remisión de los casos por parte del Comité MAAD. Sin embargo, en caso de que una persona acuda en primer lugar a estos servicios en razón de una conducta MAAD, los mismos deberán garantizar proveer una información completa y precisa de la vía que comprende el presente Protocolo y, dada la situación, remitirlos a la línea MAAD.

Parágrafo 2: los servicios especializados deberán brindar la atención conforme a los objetivos, principios, derechos y deberes del Protocolo MAAD. Lo anterior, significa su transversalización durante toda la atención.

Parágrafo 3: las unidades y personas encargadas de brindar los servicios especializados a las personas que han vivido o están viviendo una conducta MAAD deberán generar un reporte de la prestación del servicio y remitir a la Secretaría Técnica del Comité MAAD. Así mismo, deberán llevar un registro de los casos adelantados y de las vías o soluciones emprendidas según la naturaleza del servicio, con el fin de proveer datos cada fin de año a la Secretaría Técnica del Comité MAAD. Todo registro que se lleve debe ser informado a la víctima y ser tratado con confidencialidad y reserva.

f. Determinación de acciones institucionales

En concordancia con el propósito de atención y prevención de las conductas MAAD que incluye el presente Protocolo, el Comité MAAD podrá emprender diversas acciones dentro de la Institución con el fin de darle trámite a la voluntad de la persona que ha vivido o está viviendo conductas MAAD, que vayan más allá de la toma de medidas de protección o preventivas o el acceso a servicios especializados. Estas acciones también pueden responder al análisis por parte del Comité MAAD de los casos y a su relevancia institucional. El seguimiento de las siguientes acciones institucionales estará a cargo del Comité MAAD, quienes periódicamente revisarán su vigencia y cumplimiento, basándose en los acuerdos del órgano que serán de conocimiento público.

La determinación de acciones institucionales de competencia del Comité MAAD podrán ser implementadas en cualquier momento, independientemente de si hay un proceso disciplinario en curso. Lo anterior, en virtud de su carácter preventivo, de protección o restaurativo. Este Protocolo se centra en las víctimas y su reconocimiento, entendiendo el importante papel que este Protocolo brinda en la atención integral y en la restauración de derechos humanos y fundamentales de las personas. De igual forma, reconoce el impacto y las afectaciones de estas conductas en el tejido social, así como en la comunidad universitaria. Estas medidas dependen de cada caso, pero se toman como ejemplos las siguientes:

Garantías de no repetición y reparación	• - Espacios de diálogo críticos y reflexivos con el agresor, con el objetivo de propiciar la comprensión de las conductas ejercidas y los daños causados, así como los compromisos para el cese de las mismas, el reconocimiento de los lugares de enunciación de las víctimas y la postura institucional de cero tolerancia frente a las conductas MAAD
Proceso pedagógico	• -A solicitud del Comité Disciplinario en el marco de una sanción • -En el caso de que no haya un caso disciplinario, por voluntad del agresor se realizarán actividades pedagógicas relacionadas directamente con el caso, como un compromiso de tomar o cursar nuevamente el curso “MAAD 101: más allá de lo normalizado”
Solicitud de apertura de proceso disciplinario	• -Solicitud de apertura de proceso disciplinario en contra del presunto agresor, dada la voluntad de la víctima, por parte del Comité MAAD al comité disciplinario competente
Recomendaciones a unidades académicas o administrativas	• -Capacitaciones a todas las personas en torno a temas MAAD • -Recomendaciones para manejo de casos y comunicaciones • - Que se efectúe un análisis del ambiente laboral • - No contratación en razón de inhabilidad por incurrir en conductas MAAD
Acompañamiento en proceso disciplinario	• -Explicación de etapas de proceso • -Entrega de información a la víctima
Nombramiento de persona experta MAAD	• -Proceso de selección de personas expertas • -Nombramiento de persona experta para un caso particular
Pedagogía y transformación social	• -Impulsar y apoyar la implementación del curso “MAAD 101: más allá de lo normalizado” • -Capacitaciones a cargo del Comité MAAD • -Comunicados dirigidos a toda la comunidad • -Ejercicios de visibilización de las conductas MAAD • - Visibilizar la importancia de una política institucional que busque enunciar y transformar las estructuras sociales y culturales que impactan las experiencias de personas históricamente excluidas

Parágrafo 1: en cualquier momento, las personas involucradas que deseen conocer la instancia procedimental en la que se encuentra su caso, u otras informaciones relacionadas a los casos MAAD, podrán solicitar dicha información a través del correo electrónico lineamaad@uniandes.edu.co. Esto aplica únicamente para casos remitidos a otras instancias por el Comité MAAD o casos atendidos directamente.

g. Proceso disciplinario (Etapa Operativa)

La apertura de un proceso disciplinario, si hay lugar a este, será decidida por el órgano encargado, según los reglamentos de la Universidad.

Si el presunto agresor es empleado/a (profesor/a o administrativo/a) de la Universidad: el caso será estudiado por la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o quien haga sus veces. Esta es la vía de atención contemplada en el Reglamento de Trabajo. El procedimiento que se sigue en estos casos se establece en los capítulos IV y V del Reglamento de Trabajo: https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Nuevo-Reglamento- de-Trabajo.pdf

Si el presunto agresor es estudiante de la Universidad: el caso será estudiado por el Comité Disciplinario MAAD o la sala SEMAAD. Esta es la vía de atención contemplada en el Régimen Disciplinario de Estudiantes, que se puede: bit.ly/regimen-disciplinario-preg

Parágrafo 1: las víctimas de conductas MAAD podrán reportar directamente la situación a las instancias competentes para conocer los procesos disciplinarios que versen sobre conductas MAAD. Quien desee proceder de esta forma puede dirigir una carta que contenga una descripción clara y sucinta de los hechos, además de las evidencias con las que cuente.

Parágrafo 2: sin embargo, todos los comités disciplinarios competentes para conocer conductas MAAD dentro de la Universidad tienen la obligación de: i) informar a las víctimas que acuden a ellos la importancia de recibir el acompañamiento y asesoría que está a su disposición en el Protocolo MAAD; ii) informar a la Secretaría Técnica del Comité MAAD la necesidad de nombrar a una persona experta MAAD para acompañar el proceso; y iii) elaborar un reporte de todos los casos MAAD atendidos y remitirlos a la Secretaría Técnica del Comité MAAD, guardando confidencialidad y reserva. Esto para que el registro que lleva este órgano sea completo y veraz.

Parágrafo 3: en caso de que una persona acuda a la vía disciplinaria antes que a la ruta del presente Protocolo, podrá solicitar al respectivo comité disciplinario la remisión de su caso para que el Comité MAAD determine lo relativo a la toma de medidas de protección o preventivas, el acceso a servicios especializados y la toma de acciones institucionales.

Parágrafo 4: el recaudo y práctica de las pruebas a las que haya lugar en el marco del proceso disciplinario estará a cargo de la autoridad disciplinaria correspondiente que deberá actuar con la debida diligencia. En los casos de violencias basadas en género se deberán valorar con perspectiva de género.

h. Seguimiento y recomendaciones

El Comité MAAD dejará constancia escrita de su actuación y hará un seguimiento de las medidas de protección o preventivas, los servicios especializados y las acciones institucionales tomadas. Esto se realiza con el fin de velar, hasta la última etapa del procedimiento, por los derechos de las personas involucradas en los hechos que dieron lugar a la intervención institucional.

Además, el Comité MAAD podrá realizar recomendaciones a otras instancias institucionales frente al manejo de los casos en cuestión. Estas recomendaciones son de carácter vinculante.

Parágrafo 1: en cualquier momento, las personas involucradas que deseen conocer el estado del caso podrán solicitar dicha información a través del correo electrónico lineamaad@uniandes.edu.co



12

TÉRMINOS PARA EL MANEJO **DE SITUACIONES MAAD*:**

Protocolo MAAD

Es un instrumento normativo interno de la Universidad de los Andes, con una perspectiva transversal de derechos humanos que contempla los principios orientadores de las actuaciones institucionales para identificar, manejar y atender los casos de coerción, intimidación, maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencias basadas en género que ocurren en esta comunidad (Conductas MAAD). El Protocolo no es únicamente una hoja de ruta para denunciar y determinar medidas preventivas respecto a los casos MAAD. También propone un tratamiento de las violencias en la Institución desde una mirada preventiva y promueve vías para hacer efectiva una política institucional de cero tolerancia frente a las conductas MAAD.

El Protocolo incorpora especificaciones para que los procesos disciplinarios en los casos de violencias basadas en género, incluyendo violencia sexual, sean desarrollados con una perspectiva de género, sean acompañados por una persona experta e incorporen medidas preventivas o de protección encaminadas a garantizar la no repetición o revictimización.

Miembro de la comunidad uniandina

Se consideran miembros de la comunidad las personas que estudian o que tienen un contrato laboral directo con la Universidad de los Andes para desarrollar labores de docencia o administrativas.

Las personas que visitan la Universidad y quienes prestan sus servicios dentro de sus instalaciones en razón de las diversas concesiones o contratistas podrán acceder a la ruta de atención dispuesta en el Protocolo MAAD. Sin embargo, esto no supone que la Universidad de los Andes supla las competencias y obligaciones laborales de las respectivas concesiones o contratistas.

*Esta recolección de términos relevantes para el manejo de los casos por los que se activa el Protocolo MAAD cuenta con definiciones de carácter progresista y aspiracional. Igualmente, estas delimitaciones son enunciativas y orientadoras por lo que podrán ir cambiando a medida que se den diálogos y reflexiones sobre las conductas MAAD en la sociedad y al interior de la comunidad de la Universidad de los Andes.

Prevención de las conductas MAAD:

Son acciones que pueden enmarcarse en tres niveles la primaria o temprana, la secundaria o urgente y la terciaria.

La Prevención primaria: tiene como propósito propiciar transformaciones culturales y de valores sociales, que históricamente han contribuido a la ocurrencia y justificación de las conductas MAAD y las dinámicas de poder que se dan en los distintos contextos. Este nivel se enmarca en medidas dirigidas a la desnormalización de estas conductas, a través de intervenciones dirigidas, campañas y estrategias comunicativas permanentes para aportar a la sensibilización de la comunidad.

La Prevención secundaria: tiene como objetivo la detección de riesgos de conductas MAAD para evitarlas. Ello requiere incorporar estrategias para la identificación de las conductas, así como para la reacción y mitigación continua de los riesgos que pueden derivar de la ocurrencia o repetición de las mismas (alertas tempranas).

La Prevención terciaria: consiste en el desarrollo de una Atención Integral y el acompañamiento a las personas afectadas por conductas MAAD.

Desnormalización de las violencias (conductas MAAD)

Se trata de una estrategia pedagógica y colectiva para sensibilizar a las personas acerca de las violencias generadas a partir de las estructuras de poder al interior de una comunidad, como por ejemplo los estereotipos de género y actitudes de racismo y clasismo. Esto corresponde al hecho de que los centros de educación superior, al igual que otros espacios de interacciones sociales, no son neutrales, sino que, por el contrario, se encuentran permeados por las prácticas, creencias, y mandatos que pueden afectar negativamente a ciertas poblaciones como las mujeres o personas con identidades, orientaciones, y expresiones de género diversas, personas racializadas, entre otras (Dávila y Chaparro, 2022).

Iniciativas como el curso “MAAD 101: más allá de lo normalizado” contribuyen a la producción de aproximaciones teóricas, indagaciones empíricas y posturas institucionales, por las cuales se busca llegar a intervenciones integrales para visibilizar las conductas MAAD como un problema social (no solo individual), de orden público (no únicamente privado) y de competencia de todas las áreas de la Universidad (no solo de sus órganos disciplinarios).

Cuidar

Es una actividad específica que incluye todo lo que se hace para mantener, continuar y reparar el mundo de una persona, de manera que todos los miembros de una sociedad puedan vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye los cuerpos, los seres y el ambiente, todo lo cual se busca entretejer en una compleja red de sostenimiento de la vida (CEPAL, 2018).

Se trata de una definición que tiene en cuenta tanto la posibilidad del autocuidado como la de cuidar a otros, incluyendo la dimensión afectiva, sin que el cuidado se equipare a una actividad mercantil cualquiera, es decir, que prevalece el reconocimiento de que esta es una actividad de carácter económico y que contribuye al desarrollo de una sociedad o comunidad. Asimismo, incorpora tanto la perspectiva de quienes otorgan como de quienes reciben cuidado (CEPAL, 2018).

El cuidado no es paternalista y asistencialista, sino que parte de la necesidad de respeto y reconocimiento, las autonomías, los procesos de desarrollo individuales y colectivos, y las expectativas.

En este Protocolo el cuidado se evidencia en que las acciones que se lleven a cabo en el manejo de los casos de conductas MAAD deban propender por el cuidado de la persona o las personas involucradas, vigilando que su bienestar físico y psicosocial sea respetado, al igual que el ejercicio adecuado de sus derechos humanos y fundamentales. Es una prioridad institucional que las víctimas sean escuchadas, asesoradas e informadas, tomando las precauciones necesarias para no generar daño, entendido este como el resultado no solo de la acción sino también de la omisión institucional.

Maltrato

Es cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física, sexual o los bienes de una persona. También se considera maltrato cualquier comportamiento que menoscabe la autoestima y la dignidad o cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad o los derechos fundamentales de la persona.

Acoso

Todo comportamiento que, por acción u omisión, tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, a la vez que crea un entorno en el que prima la intimidación, la indefensión y la humillación.

Acoso laboral

Conducta que se manifiesta una o repetidamente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Tiene como objetivo causar un daño físico, psicológico, sexual o económico y se ejerce sobre un empleado trabajador (por parte de un empleador, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno). Esta conducta está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo.

Acoso sexual

Se trata de cualquier insinuación, observación, solicitud, conducta, exhibición, o exigencia verbal o de hechos de carácter sexual, que puede crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo. Por tanto, toda conducta de carácter sexual que hace que una persona se sienta incómoda es acoso sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género.

Adicionalmente, es un factor presente en casi la totalidad de las situaciones de acoso sexual, que la falta de consentimiento se exprese con negaciones indirectas, poco claras, ambiguas, precisamente por las consecuencias físicas, profesionales o académicas que percibe la persona. Así, la falta de consentimiento en estos casos debe estudiarse a la luz de las disparidades de poder (Dávila y Chaparro, 2022, p. 46).

Se pueden trazar tres elementos que son comunes en la mayoría de casos de acoso sexual: i) es un acto no deseado; ii) implica un acto de carácter sexual; y iii) tiene efectos subordinadores, violentos, humillantes o que atentan contra la seguridad o el proyecto de vida de quien lo ha experimentado (Dávila y Chaparro, 2022, p. 46).

Amenaza

Se trata de todo acto en el que una persona, por cualquier medio, atemoriza o da a entender que quiere causar algún mal a otra persona, familia, comunidad o institución, con el propósito de causar zozobra, temor o terror.

Matoneo en ámbitos académicos

Es un fenómeno social de conductas violentas (coerción, intimidación, hostigamiento, acoso, amenazas, discriminación, maltrato y violencias basadas en género), llevadas a cabo por un estudiante con el fin de generar una afectación negativa a otra persona que hace parte de las dinámicas de un espacio educativo, una clase o aula.

Así, la persona victimaria ejerce un poder de subordinación sobre las víctimas porque: i) prevalece una relación asimétrica entre este actor y la víctima; ii) hay una intención de generar un daño; y iii) se sostiene a partir del silencio del entorno (victimario, víctima, observadores, docentes y empleados de la Universidad) (Calvo Orrego, 2022). Este comportamiento es también referido como bullying o acoso escolar.

Discriminación

Es cualquier acto, política o expresión verbal que implique el trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal —también conocidos como identificadores sociales— como: la edad, la raza, la etnicidad, la clase, la identidad de género, la orientación sexual, la expresión de género, el aspecto físico, la nacionalidad, la religión, la creencia, la postura política, la discapacidad, la diversidad funcional, etc.
La no discriminación, entonces, resulta del ejercicio pleno de la igualdad de los miembros de una comunidad*.

Los siguientes identificadores sociales pueden ser definidos de la siguiente forma:



Raza

Es un concepto socialmente construido, que se refiere a grupos de personas que son caracterizado de una manera determinada como resultado de una valorización de aspectos físicos (por ejemplo el color de la piel, la morfología o las expresiones faciales). Las personas pueden identificarse racialmente exclusivamente con una raza, o como bi-multiracial. Es importante tener en cuenta que las razas no son identificadores monolíticos o estáticos y que el autoreconocimiento de las personas o los grupos racializados varía dependiendo de aspectos socioculturales de los contextos.

Etnicidad

Es un concepto socialmente construido, usualmente interconectado a la raza, que se refiere a grupos de individuos que comparten características como la ancestralidad, la herencia cultural, el lugar de origen, la territorialidad, el lenguaje, la cosmovisión, la religión, las costumbres, la forma de vestir y la dieta.

*Se refiere a la cero tolerancia hacia actitudes y acciones que sirvan para emitir juicios diferenciados contrarios al precepto constitucional del artículo 13 de la carta política: "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica" (Constitución de 1991).

Estatus socioeconómico

Se refiere a la posición que ocupa una persona en un sistema socialmente ranqueado, en el que la familia, la educación, los ingresos, y el prestigio de la ocupación son relevantes.

Clase social

Por su parte, así como la identidad social, la clase social se relaciona con la importancia o significado, el afecto y las emociones asociadas con el sentido de pertenencia que una persona tiene con un grupo social (por ejemplo, la clase trabajadora). El estatus socioeconómico de una persona no siempre se alinea con su identificador de clase social.

Identidad de género

Es la percepción y vivencia interna e individual que tiene cada persona frente a su género. Esta puede o no corresponder con su sexo biológico e incluye expresiones personales como la vestimenta, el modo de hablar, los modales, o, incluso, modificaciones físicas de su apariencia u órganos genitales (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 8).

Orientación sexual

Independiente del sexo biológico o de la identidad de género, es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Expresión de género

Es la manifestación del género de cada persona a través de su aspecto físico. Esta puede incluir la vestimenta, peinados, accesorios y el uso de artículos cosméticos, así como manierismos, formas de hablar, patrones de comportamiento y nombres, entre otros (Principios de Yogyakarta, 2007 p. 6).

Discapacidad

Una persona tiene una discapacidad cuando experimenta limitaciones a una o más actividades primordiales de su vida, como resultado de una característica física, psicosocial o cognitiva. La definición de discapacidad en el modelo social se encuentra ligado a las barreras que experimentan ciertas personas como resultado de la manera como opera socialmente un contexto (las estructuras económicas y sociales, la infraestructura, los servicios, entre otros).

Diversidad funcional

Se trata de la reivindicación de la diversidad humana, en cuanto a las funcionalidades y valores culturales. En este sentido, el alcance de la diversidad humana desarrolla una noción crítica en la que se reconoce que los entornos deben ser democráticos para que todas las personas puedan maximizar sus potencialidades y proyectos de vida con dignidad.

Racismo

Se trata de una ideología discriminatoria, opresora y excluyente por la cual la raza permea el imaginario y sentimientos de superioridad de un grupo de personas al interior de una sociedad. Promueve la creación de estereotipos negativos y prácticas antidemocráticas.

Tanto el sistema económico esclavista y colonial, como la ideología de superioridad racial, llevaron a que históricamente se dieran privilegios económicos y culturales a las personas con cuerpos que tienen pieles con menos pigmentación (Fraser, 1998). Las bases de estas injusticias económicas y culturales son el resultado de la constitución y permanencia, en el continente americano, de instituciones como el derecho, la familia, el ejército, la escuela y los cultos religiosos, en los que las personas afrodescendientes e indígenas recibieron considerablemente menos recursos materiales y, socialmente, no pudieron tener las mismas consideraciones y respetabilidad por la pigmentación de sus pieles (incluso, abolida la esclavitud) (Hopenhayn y Bello 2001 CEPAL, 2020).

Clasismo

Se trata de una ideología discriminatoria, opresora y excluyente por la cual un grupo de humanos es valorado de manera negativa por su condición socioeconómica. Implica sentimientos de superioridad de algunas personas sobre otras que no tienen la misma capacidad económica, bienes, formación académica o círculos sociales. Promueve la creación de estereotipos negativos y prácticas antidemocráticas (Sémbler, 2006).

Sexismo

Consiste en una ideología discriminatoria, opresora y excluyente a través de la cual los hombres ejercen dinámicas de poder sobre las mujeres o personas con identidades, orientaciones o expresiones de género diversas marcadas por las desigualdades o estigmatizaciones históricamente establecidas (Instituto Nacional de las Mujeres de México, 2009).

Tanto un sistema económico basado en la división sexual del trabajo, como creencias y valores patriarcales, han contribuido a que los hombres tengan privilegios tanto económicos como culturales sobre las mujeres (Fraser, 1998) y/o las personas con identidades de género, orientaciones y expresiones de género diversas.

Las bases de estas injusticias económicas y culturales son el resultado de la constitución y permanencia de instituciones como el derecho de sucesiones y de propiedad, la familia, el ejército, la escuela y los cultos religiosos en los que las mujeres y las personas con identidades de género diversas tuvieron considerablemente menos recursos materiales y, socialmente, no pudieron tener las mismas consideraciones y respeto por su género.

Capacitismo

Se trata de una ideología discriminatoria, opresora y excluyente por la cual se crean estereotipos negativos e imponen barreras que limitan los derechos de personas que experimentan corporalidades diversas. Esto ocurre porque prevalece un imaginario que rechaza a las personas cuyos cuerpos no se ajustan a lo que socialmente se ha creído que es “normal”, es decir, que sigue los estándares únicos de lo productivo, funcional, bello o/y completo. Existe una estigmatización de las personas con diversidades funcionales que se evidencia en una fijación de estos cuerpos como “menos válidos” (minusválidos), “deficientes”, “dependientes” y “discapacitados” (Maldonado Ramírez, 2017, p. 58).



Violencias basadas en género (VBG)

Son todos los actos de violencias basadas en el género o en las preferencias sexuales, que tienen o pueden tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Se consideran casos de violencias basadas en género también las amenazas de tales actos, así como la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (basado en Organización de Naciones Unidas [ONU], 1993).

Con más frecuencia, las mujeres y las personas con género, expresión de género u orientación sexual diversa experimentan violencias basadas en género. En este contexto, estas conductas no solo se viven en el ámbito público (en las calles, en las escuelas o colegios, en las universidades, en el trabajo, los procesos de participación política, entre otros), sino también en el ámbito privado (en sus propios hogares). La comisión histórica, estructural y sistemática de estas violencias afecta el ejercicio de otros derechos como la salud, el potencial económico, la participación en la política y su contribución a la sociedad en general (Comisión Interamericana de Derechos Humanos (OEA), 2011).

Particularmente, el cuerpo de las mujeres aparece como depositario de las biografías, porque el cuerpo, en sus tiempos, en sus espacios de violencia actuales e históricos, guarda memoria. Por eso, existe el temor “vicario” frente a cosas que no les han pasado a ellas, pero saben que les han ocurrido y les están ocurriendo a muchas otras, como el ser agredidas física o sexualmente en el espacio público.

Consentimiento para actos sexuales

Es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales (“no” es “no”, “sí” es “sí”). Debe otorgarse de manera libre y activa; es decir que, por ejemplo, una persona que se encuentre bajo la influencia de las drogas o el alcohol no puede dar su consentimiento. Se trata de una concesión específica, lo que implica que no es concebible de una persona a otra, o traducible de un acto a otro. Igualmente es reversible, por lo que puede revocarse en cualquier momento. La legislación colombiana no reconoce este tipo de consentimiento de parte de menores de 14 años (ONU Mujeres, 2022).

Violencias en línea o digital

Es cualquier acto en línea o digital contra otras personas, cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.).

Este tipo de violencia incluye: i) el *ciberacoso* (el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes), ii) sexteo o *sexting* (el envío de mensajes, fotos, y videos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria), y iii) *doxing* (la publicación de información privada o identificativa de otra persona) (ONU Mujeres, 2022).

Medidas de protección y preventivas

Son acciones específicas e inmediatas a las que una persona puede acceder si ha sido víctima de conductas MAAD. Tienen como finalidad velar por su vida, integridad personal y/o bienestar físico y emocional, al igual que evitar que los hechos violentos se repitan.

De acuerdo con la situación particular de la persona que fue afectada por la conducta MAAD, se instauran acciones que se crean convenientes para que cese el daño o la afectación de derecho. Estas pueden ser, por ejemplo, el cambio de una sesión de clase para no tener contacto con el agresor o con la persona que evalúa; extender tiempos de entregas de trabajos, presentaciones o exámenes y/o esquemas de seguridad para velar por la integridad física de la persona.

Ajustes razonables

Son modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para permitir, en un caso particular, el ejercicio de los derechos de una persona en igualdad de condiciones respecto a otros miembros de la comunidad de la Universidad. Se pueden solicitar desde el momento en que la persona los considere necesarios y no se debe imponer una carga desproporcionada o indebida para quien deba realizar el ajuste (basado en ONU, 2006).

Colectivas estudiantiles

Son grupos de estudiantes que a lo largo de los años han usado el trabajo colectivo y la lucha política como una herramienta para generar reflexiones y propuestas para que la sociedad, incluyendo la Universidad de los Andes sea un espacio justo y digno para todas las personas que lo habitan.

Persona experta MAAD

El Protocolo establece que, en los casos en que se adelante un proceso disciplinario que requiera una perspectiva diferencial o en los casos relacionados con violencias basadas en género, el Comité MAAD cuenta con una experta en género de manera permanente. Igualmente, en los procesos disciplinarios, asigna una experta que tiene la misión de velar por los derechos de las víctimas y la inclusión, desde una mirada crítica en las etapas procesales que se adelantan, y garantizar el debido proceso de las partes involucradas.

El arduo trabajo que han realizado las expertas MAAD y el rol que actualmente cumplen evidencian que en la Universidad de Los Andes las discusiones y soluciones propuestas para transformar la cultura a una de cero tolerancia con las conductas MAAD, en especial las violencias basadas en género, se vienen dando desde hace muchos años y en distintos campos del conocimiento.

Actuaciones de oficio

Son procedimientos excepcionales que se realizan sin necesidad de la autorización de las partes involucradas, encaminadas a garantizar la integridad y la vida de una persona que ha tenido una grave afectación como consecuencia de la ocurrencia de conductas MAAD.

Así, por regla general, en este Protocolo prevalece el principio de agencia y autonomía de las víctimas. Sin embargo, las actuaciones de oficio pueden realizarse si se presenta alguna de las siguientes excepciones que: i) una víctima esté en riesgo; ii) otros miembros de la comunidad estén en riesgo; iii) un menor de edad se encuentre involucrado; o iv) lo solicite una autoridad competente

Carácter vinculante

Propiedad de las medidas cuyo cumplimiento es de carácter obligatorio, incluyendo las recomendaciones del Comité MAAD.

Emergencia

Situación que requiere atención inmediata, en la cual el bienestar físico o psicológico de una persona se encuentra en riesgo inminente.

Bibliografía

Campbell, R., Dworkin, E., & Cabral, G. (2009). An ecological model of the impact of sexual assault on women's mental health. Trauma, Violence, & Abuse, 10 (3), 225-246. DOI: https://doi.org/10.1177/1524838009334456

Calvo Orrego, A. C. (5 de mayo de 2022). Bullying: no es cosa de niñxs, es violencia patriarcal. Volcánicas. https://volcanicas.com/bullying-no-es-cosa-de-ninxs-es-violencia-patriarcal/

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). Los cuidados en América Latina y el Caribe (N. Bidegain & C. Calderón, comps.). Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44361/1/S1801102_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina y el Caribe: retos para la inclusión. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46191/S2000226_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad de género en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2012/DESC_mujeres.pdf

Congreso de la República. (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. [1257]. DO: [Diario de la secretaria del Senado] /Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY 1257 2008] (secretariasenado.gov.co)

Constitución Política [C.P]. (1991).

Corte Constitucional. (27 de marzo de 2015). T-141 [M.P: Calle Correa, M.]

Corte Constitucional. (26 de junio de 2018). T- 239 [MP: Ortiz Delgado, G]

Corte Constitucional. (23 de febrero de 2022). T – 061 [M.P: Rojas Ríos, A]

Dávila, M. X., & Chaparro, N. (7 de marzo de 2022). Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones. Dejusticia. https://www.dejusticia.org/publication/acoso-sexual-universidades-y-futuros-posibles-enunciaciones-criticas-sobre-las-conductas-los-lugares-y-las-soluciones/

Fraser, N. (1998). Justice interruptus: critical reflections on the "postsocialist" condition. Routledge.

Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la Seguridad Humana Dependencia de Seguridad Humana. (2012). La seguridad humana en las Naciones Unidas. OCHA. https://www.unocha.org/sites/dms/HSU/Outreach/12-41684_Spanish%20HUMAN%20SECURITY%20Brochure_web_December%2010.pdf

Encuesta Nacional de Salud Mental: Capítulo 8. Recuperado de: http://profamilia.org.co/docs/ENDS%20TOMO%20II.pdf

Gidycz, C. A. (2011). Sexual Revictimization Revisited: A Commentary. Psychology of Women Quarterly, 35, 355–361. DOI: https://doi.org/10.1177/0361684311404111

Grupo IDEGE. (2010). Acoso Sexual: Qué es, cómo actuar, mitos y preguntas frecuentes. Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

Hall, R. M. y Sandler, B. R. (1982). The Classroom Climate: A Chilly One for Women? Association of American Colleges.

Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2017). "It happens to girls all the time": Examining sexual assault survivors' reasons for not using campus support. American Journal of Community Psychology, 59, 50-64. DOI: https://doi.org/10.1002/ajcp.12126

Hopenhayn, M., & Bello M. (2001). Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5987

Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2009). Sexismo. En Glosario para la igualdad. https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sexismo

Maldonado Ramírez, J. (2017). Sentir la discapacidad en tiempos neoliberales: optimismo cruel y fracaso. Revista Nómadas, 52, 45-59. DOI: https://doi.org/10.30578/nomadas.n52a3

Ministerio de Educación Nacional. (25 de julio de 2022). 014466. Por la cual los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las Políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf

Naciones Unidas. (13 de diciembre de 2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

ONU Mujeres. (2022). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

Organización de Naciones Unidas (1993). Declaration on the Elimination of Violence Against Women. Asamblea Nacional.

Organización Mundial de la Salud. (2002). World report on violence and health. OMS. https://www.who.int/publications/i/item/9241545615

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. International Labour Organization. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Presidente de la República. (20 de diciembre de 2011). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. [4798]. DO: [Departamento administrativo de la función pública] / https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45066

Principios de Yogyakarta. (2007). Sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. https://www.generalroca.gov.ar/leymicaela/wp-content/uploads/2020/08/Principios-de-Yogyakarta-2007.pdf

Sémbler, C. (2006). Estratificación social y clases sociales: una revisión analítica de los sectores medios. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6130/S0600897_es.pdf;j

Universidad Nacional de Colombia. (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Dirección de Bienestar Universitario.

Universidad de los Andes
Colombia

Universidad de los Andes | Vigilada MinEducación
Reconocimiento como Universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964.
Reconocimiento personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949 MinJusticia.