

Juntos trabajando por un mejor MARYMOUNT

INSUMOS Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD MARYMOUNT PARA LA JUNTA DE DIRECTORES Y EL NUEVO GOBIERNO ESCOLAR

A continuación, se presenta un informe que resume las inconformidades, sugerencias y propuestas de fortalecimiento institucional y mejora que realizaron estudiantes de bachillerato, exalumnas, padres de familia, directivos, profesores y personal administrativo del Marymount entre los meses de marzo y junio de 2022. Este informe se entrega a la Junta de Directores y al nuevo gobierno escolar, con el fin de que se surta un proceso de análisis y valoración de la información suministrada por la comunidad.



FUENTES DE INFORMACIÓN

ESTUDIANTES

- * Encuestas anónimas aplicadas a todas las estudiantes de bachillerato sobre diversos aspectos del Colegio.
- * Actas de reuniones de la coordinadora de la estrategia Juntos Trabajando por un Mejor Marymount con cada nivel de bachillerato.
- * Sesiones presenciales de alumnas con el ICBF en instalaciones del Colegio.
- * Sesiones de restauración con Human Partner.
- * Reuniones individuales de estudiantes con Elisenda Recasens.
- * Reuniones grupales de estudiantes con Elisenda Recasens.

EXALUMNAS

- * Reuniones individuales de exalumnas con Elisenda Recasens.
- * Reuniones grupales de exalumnas con Elisenda Recasens.
- * Links de aportes y denuncias de la página web (destinado únicamente para exalumnas).
- * Encuesta aplicada a exalumnas que asistieron al evento de quinquenios en junio de 2022.
- * Informe de Human Partner acerca de proceso de restauración con exalumnas.
- * Acta de reunión “Junta restaurativa con exalumnas Marymount” convocada y dirigida por la organización Human Partner.

PADRES DE FAMILIA

- * Correos electrónicos enviados a la Junta de Directores y al rector encargado.
- * Cartas individuales.
- * Cartas grupales.

- * Actas de reuniones por nivel con la Junta de Directores.
- * Reuniones de padres con Elisenda Recasens.
- * Reuniones de miembros de la Junta de Directores con padres coordinadores.
- * 13 mesas de trabajo presenciales, incluyendo insumos enviados por correo electrónico.

DIRECTIVOS, PROFESORES Y ADMINISTRATIVOS

- * Reuniones de grupos con Patricia Barriga (miembro Junta de Directores).
- * Reuniones de Junta de Directores con colaboradores.
- * Sesiones de restauración con Human Partner.
- * Encuesta realizada a profesores por el Dr. Ariel Alarcón.
- * Sugerencias entregadas por Dr. Ariel Alarcón.
- * Reuniones individuales de colaboradores con Elisenda Recasens.
- * Reuniones grupales de colaboradores con Elisenda Recasens.
- * Correos electrónicos y cartas enviadas a la Junta de Directores.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

- * Informe anual de gestión.
- * Informe de la organización Consentidos.
- * Resultados del cuestionario Holding our Hearts.
- * Actas de reuniones de la coordinadora de la estrategia Juntos Trabajando por un Mejor Marymount con la Jefe del Departamento de Desarrollo Humano.

EXPERTOS Y ASESORES EXTERNOS

- * Reuniones con especialistas el Grupo Opciones para la prevención de violencia sexual infantil y de género.
- * Documentos entregados por el Grupo Opciones para la prevención de violencia sexual.
- * Actas de reuniones e informes de resultados de Efrén Martínez y Aulas en Paz por intervenciones en temas de acoso escolar.
- * Reuniones e informes de resultados de Human Partner.

- * Diagnóstico entregado por el Departamento de Lenguas de la Universidad de los Andes.
- * Asesoría permanente de los asesores legales del Colegio en materia laboral, educativa y penal.
- * Especialistas invitados a las mesas de trabajo con padres de familia:

Tema	Especialista	Entidad
Educación Sexual	María Clara González	Profesional independiente
Prevención de Violencia Sexual	Gabriela Hermida y Manuela Ibañez	Desafíos de Hoy
Denuncias Internas	Andrés Hernández	Transparencia por Colombia
Alcoholismo y Drogadicción	Lina Molina	Consentidos
Bullying	Luis Fernando Mejía Lina Saldarriaga	Aulas en Paz
Desórdenes Alimenticios	Javier Aulí	
Ansiedad y Estrés	Diana Agudelo	Universidad de los Andes
Formación en Valores Humanos	Efrén Martínez	Colectivo Aquí y Ahora
Bilingüismo e Internacionalización	Beatriz Peña	Universidad de los Andes
Hiperconectividad y Ciudadanía Digital	Viviana Quintero	Grupo Opciones
Construcción de Comunidad y Amor por el Colegio	Diego Anzola	Coach organizacional
Reglas y acuerdos al interior del Colegio	Alejandro Noguera	Rector Gimnasio Campestre

RECORDATORIO IMPORTANTE

Los temas que se mencionan en el informe a continuación son aquellos que fueron más recurrentes y/o que generaron mayor consenso entre los grupos de interés consultados.

Tal como fue informado en las mesas de trabajo, en las reuniones con estudiantes y en las sesiones de restauración con Human Partner, dichos espacios se generaron como un mecanismo de escucha y recolección de información. **Siempre se aclaró que la información sería cruzada con la otorgada por los demás interlocutores y que ninguna sugerencia sería otorgada ni recibida como ley, imposición o última palabra.**

De ninguna manera, y en ningún escenario liderado por la consultora contratada por el Colegio Marymount para este proceso de recolección de información, se realizó una promesa institucional acerca de los aspectos discutidos.

Este ejercicio de escucha comunitaria fue concebido como **un mecanismo para la estructuración de propuestas e insumos para el equipo directivo del Colegio**; nunca como una hoja de ruta establecida.

A los miembros de la Junta de Directores y a la rectora María Figueroa se les invita a leer con atención los reportes surgidos de este valioso ejercicio. La comunidad Marymount demostró a lo largo de los 3 meses de implementación de la estrategia, su fortaleza, su coherencia, su valía y ese carácter propositivo, inteligente y sensato que caracteriza a todos los miembros de la comunidad, pero especialmente a las alumnas y exalumnas.

INSUMOS Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD

EJES TRANSVERSALES

Los temas que se exponen en este capítulo no fueron propuestos inicialmente por el Colegio. Sin embargo, la referencia a estos aspectos fue recurrente en los consejos ofrecidos por expertos, las necesidades manifestadas por las estudiantes, y las sugerencias realizadas por los padres de familia en 12 de las 13 mesas de trabajo que se llevaron a cabo. La pertinencia de estos temas es entonces incuestionable y requiere de la mayor atención por parte de la Junta de Directores y el equipo directivo.

Durante el ejercicio, se sugirió trabajar en tres componentes transversales de fortalecimiento y renovación del Colegio:

1. Implementar un programa de formación socioemocional en todas las secciones.
2. Propender por un balance en los aspectos físicos, emocionales y espirituales de las estudiantes.
3. Replantear el esquema de premios y reconocimientos que otorga el Marymount a las alumnas.

PROGRAMA DE FORMACIÓN SOCIOEMOCIONAL

- * Implementar un programa de formación socioemocional que sea transversal, permanente y claramente estructurado. Un programa que garantice una profundización del pensamiento crítico, la toma de decisiones y un trabajo juicioso en propósito y proyecto de vida.
- * Garantizar que todas las alumnas del Colegio puedan disfrutar de espacios de crecimiento personal, fortalecimiento socioemocional y proyecto vida.
- * Dichos espacios las deberían invitar a reflexionar y vivir experiencias relacionadas con la bondad, la empatía, la resiliencia, la flexibilidad, el empoderamiento, el buen trato, el respeto, y el ser sujetos tanto de derechos como de deberes en la sociedad, entre otras habilidades para la vida.
- * Asegurar que el programa fomente el uso de habilidades blandas, tales como comunicación, relacionamiento y liderazgo.
- * Aprovechar estos espacios para promover habilidades importantes en el proceso de aprendizaje, tales como la investigación, la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, y el análisis de casos, entre otras metodologías.
- * Se ha demostrado que los espacios de conversación con las alumnas a cargo de especialistas en ambientes de confianza refuerzan conductas deseables. La invitación a expertos podría ser recurrente, siempre garantizando que los mismos comulguen con los valores institucionales (honestidad, bondad, justicia, respeto, responsabilidad y civismo).
- * Incluir un componente de identificación de fortalezas y competencias de cada estudiante en ámbitos no académicos. Sería sumamente enriquecedor a nivel formativo comunicar estos hallazgos a ellas y

sus papás, así como proponer mecanismos que les permitan aprovechar sus cualidades y explotar sus potencialidades.

- * Trabajar en el desmonte del modelo de la “niña Marymount” que es fuertemente cuestionado por alumnas, exalumnas, padres y profesores, y que refiere un estereotipo de la “niña perfecta” que se ajusta únicamente a un perfil. El fomento de las potencialidades individuales podría consolidarse como una fortaleza del Colegio si es implementado y transmitido adecuadamente.
- * Recordar constantemente a los padres que la educación en valores se fundamenta en la casa y se refuerza en el colegio; no al revés.
- * Incluir un componente importante en materia de autoestima, autoconcepto y seguridad, tal como lo están solicitando las estudiantes.
- * Incluir cátedras y experiencias de respeto a las distintas formas de ser, pensar y vivir. La falta de tolerancia y de compasión han demostrado ser el motor de los conflictos al interior del Colegio.
- * Proveer una formación que haga énfasis en la tranquilidad y el disfrute de la vida diaria, en especial en las alumnas de décimo y once que presentan mayores cuadros de estrés por el diploma IB.
- * Asegurar que el programa invite a reflexiones que refuercen el sentido y el propósito en todo lo que se hace.
- * Iniciar este programa desde prekindergarten, pues padres de Preescolar manifiestan que las menores requieren un mayor refuerzo en habilidades socioemocionales desde pequeñas, tales como lo son la necesidad de preocuparse por el otro y el respeto por los demás.
- * Vincular este programa de formación socioemocional con talleres de capacitación para padres de familia enfocados a la generación de habilidades para la vida de sus hijas (educación sexual, bullying, cuidados en el uso de internet y redes sociales, adicciones, salud mental, etc). En el caso de Preescolar, hacer más énfasis en la creación de vínculos fuertes, pautas de crianza y fortalecimiento del carácter.
- * Articular este programa con el proceso de sensibilización social de las alumnas. Involucrarlas de manera más activa en programas que generen conexiones, empatía y consciencia. Permitirles en estos espacios desarrollar capacidades relacionadas con la autonomía, tales como la planeación de proyectos y la creatividad.
- * Atar este programa de formación a un nuevo sistema de premios y reconocimientos que otorgue mayor validación y motivación de aspectos no académicos y no competitivos, sino más humanos y relacionados con habilidades del siglo XXI.

BALANCE FÍSICO, MENTAL Y ESPIRITUAL

- * Profundizar en la gestión emocional de las estudiantes. Proveerles espacios donde aprendan a reconocer sus propias emociones e identificar estrategias que les permitan gestionarlas de una manera tranquila: espacios de desahogo, respiración, reflexión y restauración emocional.
- * Las estudiantes de Bachillerato hacen un claro y fuerte llamado a este respecto, y reclaman espacios de crecimiento y fortalecimiento interior, pues consideran que no hay un balance respecto a las exigencias académicas y el soporte emocional y personal.

- * Ofrecer espacios voluntarios para conversar con el sacerdote y los profesores de religión a aquellas alumnas que deseen consejos desde la religión católica en situaciones personales. Proveerles también de espacios de cercanía a Dios y a la Iglesia que sean espontáneos y profundos.
- * Ofrecer espacios voluntarios para la meditación, la relajación, el mindfulness y el yoga, entre otros, para las estudiantes que manifiestan el deseo de complementar su vida espiritual con estas prácticas. El llamado en Bachillerato y exalumnas es contundente en este aspecto.
- * Reconocer que la espiritualidad trasciende la religión; la espiritualidad es una forma de vivir. Permitir a las estudiantes que así lo deseen complementar su formación religiosa con prácticas que sean acordes a los valores institucionales del Marymount (respeto, responsabilidad, bondad, civismo, confiabilidad y justicia) y que las fortalezcan cada vez más como mujeres empáticas, bondadosas y llenas de virtudes.
- * Proveer cursos o talleres que enseñen a las alumnas a reconocer cuándo están ansiosas o estresadas, cuál es la causa, cuáles son las señales y cómo manejar estas emociones.
- * Retomar el rol terapéutico del deporte y del arte.
- * Enseñar a los padres estrategias concretas y diferenciadas por etapa de desarrollo que puedan implementar en casa para formar a las niñas desde los diferentes ámbitos el ser.

SISTEMA DE PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

- * Los premios de fin de año eliminan de entrada varios tipos de personalidades de las alumnas al ser muy pocos y muy rígidos. Las estudiantes no sienten ningún tipo de motivación para la excelencia, cuando saben incluso desde antes del inicio del año escolar que no tienen ninguna opción de ser reconocidas de ninguna manera.
- * Ampliar las opciones de reconocimientos, manteniendo siempre la justicia con las niñas que más se esfuerzan en los ámbitos académicos y deportivos, pues éstas deben continuar siendo premiadas y motivadas.
- * Promover en cada alumna el esfuerzo permanente de intentar ser mejor y no ser únicamente “la mejor o nada”.
- * Frente a la realidad innegable de la presión social que viene acompañada de una comparación constante con las demás, vale la pena desarrollar estrategias de inclusión que permitan resaltar las cualidades de las estudiantes en diferentes aspectos y de manera más constante, para dejar de engrandecer el único premio o medalla que existe.
- * En la medida en que las estudiantes se sientan parte de una comunidad en la cual son reconocidas, disminuirá la necesidad de controlarlo todo y de autoexigirse en aspectos que no son igualmente fáciles para todos y que llevan a altos niveles de frustración y ansiedad.
- * Repensar la Copa Marymount desde su nombre mismo, ¿no deberían todas las niñas que pasan por el Colegio ser dignas representantes del Marymount a partir de sus particularidades y diferencias?
- * La apreciación que se tiene respecto al reconocimiento Mother Buttler es igualmente cuestionado. El hecho de que implique una votación de las alumnas, lleva a que muchas veces el premio lo lleve la estudiante más popular o con mayor poder de influencia sobre las estudiantes. Padres y alumnas citan ejemplos de casos concretos en los cuales la alumna premiada ejercía un liderazgo negativo o

incluso había sido protagonista de casos de acoso escolar. En definitiva, se considera que, si bien las estudiantes deben ser tenidas en cuenta en procesos de elección democráticos, no deberían ser las responsables de elegir el único premio de fin de año que se otorga en todos los cursos.

- * Algunos padres consideran que los criterios de elección de ambos reconocimientos son supremamente complejos en su redacción y bastante subjetivos, motivo por el cual las alumnas se limitan a votar por la más popular, la que tiene más amigas, la que tiene más “seguidoras”, o la “mejor del curso”, sin hacer un mayor análisis y entender en realidad el aspecto central que intenta ser reconocido.
- * Se considera que con la Copa Marymount y la medalla Mother Buttler se intenta encasillar a las alumnas en un molde excluyente y que en el mundo real no existe y no tienen ningún significado.
- * Las izadas de bandera podrían ser la oportunidad para reconocer en algún momento de su vida escolar a estudiantes que se destacan ampliamente por cualidades humanas.
- * Se insiste bastante en eliminar el modelo actual de las izadas de bandera y retomar su origen, en el cual las estudiantes son quienes izan la bandera (no los adultos).

INSUMOS Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD

DENUNCIAS INTERNAS

DIAGNÓSTICO

- * El Marymount, al igual que los demás colegios privados y públicos del país, está obligado a implementar y cumplir los “protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos”. Dicho protocolo incluye componentes de promoción, prevención, atención y seguimiento. Ley 1620 de 2013.
- * De igual forma, el Colegio debe garantizar el funcionamiento del Comité Escolar de Convivencia, cuyo objeto es la promoción y seguimiento de la convivencia escolar; la educación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos; el desarrollo y aplicación del manual de convivencia; y la prevención y mitigación de la violencia escolar. Decreto 1965 de 2013.
- * Si bien el Colegio cumple con la legislación existente, es evidente que hace falta una política clara de protección a las alumnas que incluya el componente de denuncias de manera explícita.
- * El regreso a la presencialidad se ha visto marcado por un incremento en todas las problemáticas de salud mental, así como en mayores dificultades de convivencia en el Colegio. Estas tendencias son coherentes con comportamientos nacionales y globales de ambos fenómenos.
- * Antes de la pandemia, el Comité de Convivencia (conformado por rector, estudiantes, padres y profesores) se debía reunir cada 6-8 semanas. Al cierre del año escolar 21 – 22, se estaba reuniendo cada dos semanas.
- * En Colombia, la tipificación de conflictos escolares es la siguiente:
 - Tipo I: Conflictos manejados inadecuadamente (esporádicos) que inciden negativamente en el clima escolar y que en ningún caso generan daños al cuerpo o a la salud.
 - Tipo II: Situaciones de agresión e intimidación escolar (bullying) y ciberacoso que no revistan las características de la comisión de un delito. Son situaciones sistemáticas, causan daño y/o revisten contextos de desequilibrio de poder.
 - Tipo III: Situaciones de agresión escolar que sean constitutivas de presuntos delitos contra la libertad, integridad y formación sexual, o que constituyan cualquier otro delito establecido en la ley penal colombiana vigente.
- * La mayoría de casos que se presentan en el Colegio son tipo I (más del 90%). El regreso a la presencialidad generó un incremento en casos tipo I y tipo II tanto en Primaria como en Bachillerato Medio. En Primaria las sumatoria de los casos I y II pasaron de 26 en el año 19 -20 a 57 en el año 21-22 (el año 20-21 fue educación virtual). En Bachillerato Medio los casos pasaron de 18 a 19.
- * Hasta el mes de febrero de 2022, no se habían presentado en el Colegio casos tipo III o constitutivos de delitos contra la libertad, integridad y formación sexual. En febrero de 2022, se activa por primera

vez la Ruta de Atención Integral que exige el ICBF en estos casos, después de que una madre de séptimo grado informara a la rectora acerca de un acercamiento sexual entre su hija y el exprofesor Mauricio Zambrano. A partir del momento que se recibe la denuncia, el Colegio informa el caso al ICBF como una situación de abuso sexual y después de surtir el proceso indicado por las autoridades y la legislación, el ICBF, la Fiscalía y los asesores legales toman cartas en el asunto.

- * Desde marzo de 2022, y a raíz de una visita del ICBF a las instalaciones como parte del proceso investigativo, se presentaron 3 denuncias relacionadas con comportamientos de acoso sexual (ninguna adicional por abuso sexual) por parte de profesores. Los testimonios refieren situaciones ocurridas en los últimos dos años. Todos los profesores denunciados (2 de bachillerato y 1 de extracurriculares) fueron despedidos y en todos los casos se activó la Ruta de Atención correspondiente.
- * En el mes de mayo, un profesor de Primaria fue apartado de sus funciones y está bajo investigación del ICBF, debido a un comentario realizado por una madre de familia a la coordinadora de sección. Si bien no se entabló una acusación de acoso o abuso sexual, la información daba cuenta de comportamientos y uso de lenguaje que no reflejan los valores de la Institución.
- * La tragedia de febrero de 2022 generó impactos y aprendizajes que precipitaron la búsqueda de profundas transformaciones institucionales. Entre muchos otros aspectos, la situación permitió dar cuenta que **a nivel de denuncias internas**:
 - Las alumnas no tienen claro qué deben denunciar. Hay una normalización de violencias de distintos tipos.
 - La relación profesor – alumna se desdibujó al interior del Colegio por “amistad”, juventud, cercanía, etc., realidad que deja en condición de vulnerabilidad a las estudiantes.
 - El Manual de Convivencia requiere una revisión y actualización más profunda.
 - Las alumnas no conocen los beneficios de denunciar ni los riesgos de “guardar secretos”.
- * Hasta febrero de 2022, el sistema de reporte y denuncia establecido para las estudiantes funcionaba de la siguiente forma:



Es decir, los casos tipo I se solucionaban en el momento que ocurrían con la mediación del adulto presente, los tipo II llegaban hasta el coordinador de sección o la rectoría según la gravedad de la denuncia, y los tipo III llegaban hasta rectoría y padres de familia, e implicaban la activación de la RAI correspondiente.

- * De acuerdo con la legislación vigente, los psicólogos escolares están obligados a transmitir cierta información relatada por las alumnas a sus padres y/u otras instancias del centro educativo, situación que afecta el nivel de confianza de las alumnas con el equipo de psicólogos.

- * El sistema de reporte demuestra que todas las instancias de denuncia para las estudiantes estaban, de una u otra forma, relacionadas con su vida académica.
- * El año escolar 21- 22 presentó en su segundo semestre un aumento abrupto en la atención semanal por parte de los psicólogos y coordinadores tanto a alumnas como a padres de familia. Las dos principales causas fueron temas de salud mental y situaciones de bullying o acoso escolar.
- * Más del 90% de las denuncias entabladas por alumnas y padres de familia son por casos de bullying, convirtiéndose este fenómeno en la principal fuente de conflictos al interior del Colegio.
- * Entre los meses de marzo y mayo de 2022 se realizaron intervenciones individuales y grupales con expertos externos en acoso escolar, con el fin de conocer las características de esta problemática en cada nivel. Las alumnas de cuarto y quinto trabajaron con el programa Aulas en Paz, y las alumnas de Bachillerato con Efrén Martínez y su equipo. Los informes de ambas organizaciones presentan conclusiones muy similares:
 - Las principales causas del bullying son: el mal manejo de la diferencia, la presión social y la necesidad de sobresalir. En Primaria, se destaca también el lenguaje excluyente y agresivo por parte de las alumnas, así como mitos acerca del relacionamiento que les sugieren sus padres (ej.: ojo por ojo; “usted no sabe quién soy yo”; la ley del más fuerte; “el mundo es de los vivos”). De sexto a noveno, se acentúa la membresía y popularidad dentro del colegio, la búsqueda de aprobación del más fuerte y el no querer quedar mal con quien ejerce el acoso. Y en décimo y once, se adiciona la relación con los hombres y el manejo del poder social fuera del colegio.
 - Las prácticas más comunes para ejercer el acoso en el Marymount son la burla, la exclusión, los chismes y las críticas destructivas.
 - Se reconoce un arraigamiento en la cultura escolar a los conceptos de “sapas” y “lambonas” cuando se presentan denuncias.
 - Los factores comunes que refieren las niñas son:
 - El miedo a denunciar a las agresoras, pues consideran que al hacerlo la situación será peor para ellas.
 - La sensación de que los problemas de convivencia escalan y se agudizan una vez se involucra a los padres de familia.
 - La falta de claridad acerca de lo que es bullying y lo que es un conflicto.
 - La dificultad que tienen ellas y sus padres para aceptar, respetar y valorar las diferencias.
 - El no saber qué hacer cuando una compañera está siendo agredida o rechazada.
 - Ambos informes sugieren la necesidad de educar a la comunidad (directivos, profesores, padres y alumnas) acerca de las manifestaciones del fenómeno del acoso escolar y las formas de manejarlo con agresoras, agredidas y observadoras, resaltando una necesaria y clara diferenciación de otros conflictos de convivencia que generan malestar y deben ser atendidos, pero que no son bullying.
- * Después de la pandemia, es indiscutible que las niñas requieren desarrollar habilidades psicoemocionales. Han perdido capacidades de autorregulación y de resolución de conflictos, en especial, alumnas de cuarto a octavo.

INCONFORMIDADES

Pedagogía acerca de derechos y deberes:

- * Las alumnas no pueden reconocer qué tipo de comportamientos de los adultos deben denunciar. No saben donde empieza ni donde termina la relación personal con algunos de sus profesores.
- * Se normalizaron comentarios, miradas, “piropos” y temas de conversación que son considerados como situaciones de violencia contra la mujer.
- * Los profesores no cuentan con suficiente capacitación acerca del trato que deben tener con las estudiantes, y los derechos y deberes inherentes al rol docente.

Denuncias al interior del colegio:

- * No existe un proceso concreto para entablar denuncias.
- * Para la comunidad no es clara la forma cómo se tramita cada denuncia.
- * Se requiere una instancia que recoja las denuncias de las estudiantes que genere confianza y no esté relacionada con la vida académica.
- * Los profesores hombres manifiestan que no existe una instancia ni procedimiento que también les permita informar acerca de situaciones de insinuación sexual por parte de las alumnas.
- * Así no se entablen denuncias, el Colegio debe estar mucho más atento a los rumores.
- * Las niñas no denuncian porque no ven efectos por sus denuncias o porque sienten que puede haber represalias sociales de las alumnas “más poderosas”, de sus profesores o de las directivas. Es necesario recuperar la confianza en las instituciones del Colegio.

Cultura ética:

- * No todos los miembros de la comunidad están alineados con los principios, valores e ideales del Colegio.
- * Hay una falta de valores al interior de las familias que conlleva a problemáticas de falta de respeto con profesores y compañeras.
- * En ocasiones, no se lidera con el ejemplo. Existen “roscas” en las áreas administrativas y académicas, y preferencias por algunas estudiantes.
- * Hay una ausencia de una línea de reporte transparente e independiente.

Prevención:

- * Hay una subestimación riesgosa de los casos tipo I.
- * La información relacionada con denuncias e investigaciones no está sistematizada.
- * “La Rectora únicamente llevaba a la Junta de Directores los temas que le convenían”. Se considera que la estructura organizacional promovía una alta concentración del poder en la rectoría, pues no eran claras otras figuras de liderazgo y con capacidad de toma de decisiones.

Comunicaciones:

- * La comunicación con los padres de familia fue supremamente desacertada al momento de la crisis. Los padres deben poder saber de forma clara y oportuna qué está ocurriendo en el colegio.

Sanciones:

- * Se considera que las sanciones deberían ser más severas en casos que dejan secuelas a nivel de salud mental.
- * Cuando no se toman acciones ante un caso de bullying u otro tipo de agresión se envía el mensaje a las alumnas de que dichas actitudes están bien o son normales. Siempre debería haber una consecuencia a nivel formativo.
- * Hay escaso seguimiento a las “cosas pequeñas”. Los llamados de atención se diluyen y las estudiantes lo saben.

Padres de Familia:

- * Se considera que algunos padres de familia no están capacitados para empoderar a sus hijas para denunciar siempre que se sientan agredidas.
- * Falta sinergia en la relación colegio – familia, en especial en materia de una cultura ética.
- * Los padres de niñas agresoras usualmente no asisten a reuniones, charlas o eventos enfocados al fortalecimiento emocional de sus hijas y suelen ser poco receptivos a las solicitudes de atención que realizan otros padres y profesores.
- * En la página web del colegio se cuenta con la sección “4parents” que incluye artículos, videos y podcasts para que los padres acompañen la crianza y el desarrollo emocional de sus hijas. Sin embargo, este canal es poco conocido y utilizado por los padres de familia.

Preescolar y Primaria:

- * Los padres de Preescolar y Primaria consideran que las niñas deben aprender el valor de la denuncia desde pequeñas y les preocupa que sólo se trabaja en estos aspectos en Bachillerato cuando el problema ya está establecido.

SUGERENCIAS PARA SER ANALIZADAS POR EL NUEVO GOBIERNO ESCOLAR

Protocolos propios del colegio:

- * Si bien el Marymount debe continuar aplicando los protocolos exigidos por la legislación colombiana, es importante elaborar **políticas y protocolos de atención en casos de abuso sexual** que se ajusten a las particularidades del Colegio.
- * Definir, comunicar, socializar e implementar un **código de conducta** para redefinir y regular interacciones al interior del Colegio.
- * El **Manual de Convivencia** debe ser actualizado e incluir un capítulo para el manejo de casos de acoso y abuso sexual, así como un capítulo para el manejo de casos de acoso escolar.

Vicerrectoría de Bienestar:

- * La Vicerrectoría de Bienestar debería ser liderada por personal nuevo que no haga parte actualmente del Colegio (junio de 2022) y que cuente con suficiente experiencia para generar confianza entre las estudiantes.

- * Esta instancia debe contar con el apoyo de la rectoría y de la Junta de Directores para garantizar su legitimidad, su liderazgo y su capacidad de gestión.

Coordinador de Convivencia /Líder de Protección a la Infancia y Adolescencia:

- * Implementar un cargo cuyo objetivo sea el de prevenir y manejar los temas de convivencia al interior del Colegio. Esta instancia podría recoger todas las quejas por convivencia que hacen las estudiantes y los padres de familia, así como reconocer los casos no denunciados.
- * Contratar una persona con experiencia en cargos similares en edad escolar que no haga parte actualmente del colegio (junio de 2022) y que demuestre experiencia probada en la generación de confianza con estudiantes.
- * Tanto el Vicerrector de Bienestar como el Coordinador de Convivencia (o Líder de Protección a la Infancia y Adolescencia) deben convertirse en interlocutores con quienes las niñas se sientan en confianza para expresar sus emociones y la situación que están viviendo, sin ser juzgadas.
- * Asegurar que el Coordinador garantizará el debido proceso y realizará la trazabilidad, el seguimiento y el cierre de cada caso denunciado. El seguimiento, basado en la empatía, será un aspecto clave para el éxito de la estrategia.

Algunas funciones que se sugieren para el Coordinador de Convivencia:

- * Guiar a los directores de grupo para que con sus estudiantes logren acuerdos de convivencia, así como el establecimiento de consecuencias por el incumplimiento de los mismos. Diseñar campañas para que los acuerdos sean visibilizados y referenciados a lo largo del año.
- * Retomar, potencializar y socializar el programa PAF (Por un Ambiente Feliz).
- * Establecer listas de chequeo para profesores que les faciliten reconocer el tipo de conflicto que se está presentando y reportarlo de manera correcta, en detrimento de la complejidad del mismo.
- * Promover charlas esporádicas de profesores y directivos con las niñas para diagnosticar cada grupo constantemente y hacer seguimiento a situaciones de convivencia. Llevar un récord y utilizar sistemas de medición.
- * Generar un decálogo del buen trato para que sea conocido y entendido por todos los miembros de la comunidad.
- * Asegurar que todos los rumores acerca de comportamientos indebidos de algún miembro de la comunidad sean investigados.
- * Implementar procesos que permitan indagar a profundidad en los grupos donde exista sospecha de que se han presentado situaciones en las que las niñas puedan haber sido o sean violentadas en cualquier manera.

Proceso de reportes y denuncias internas:

- * La Vicerrectoría de Bienestar debe definir, comunicar e implementar el proceso de denuncias internas. Este proceso debe incluir necesariamente una clara distinción entre *reportes* y *denuncias*. Esta distinción es fundamental para motivar a las estudiantes a hablar, pues en muchas ocasiones, las alumnas manifiestan sentir miedo de denunciar debido a las complejas implicaciones que el proceso pueda significar para ellas, sus familias y los denunciados.

- * De manera inicial, se debe ORIENTAR a la comunidad acerca de las diferencias entre un reporte y una denuncia.
- * El denunciante requiere un proceso específico. El reportante o alarmante no necesariamente requiere un seguimiento, simplemente desea ser escuchado y ver un efecto sin involucrarse. Los reportantes proveen información relevante que debe ser sistematizada.
- * Para la comunidad, debe ser claro qué ocurre con cada reporte o denuncia: quién la recibe, cómo se tramita, cómo se cierra el proceso, cómo se comunica, etc.
- * En denuncias sobre violencia sexual, la Vicerrectoría debería informar desde el primer momento acerca de los mecanismos de protección que existen para el que denuncia, para el que recibe la denuncia, para el denunciado y para el que investigue.
- * Las alumnas deben ser continuamente encuestadas acerca de quiénes en la comunidad les generan seguridad y tranquilidad para asegurar que estos **adultos de confianza** están capacitados para recibir alertas, reportes y denuncias.
- * Se deben ampliar y visibilizar los canales de denuncia, incluyendo canales de denuncia anónima. Sin embargo, se debe propender para que las alumnas logren llegar a una persona de confianza que las acompañe en el proceso de reporte.
- * El proceso de denuncias debería incorporar dos instancias: una que recoja los reportes y comunique los avances; y un equipo distinto que investigue cada caso y provea soporte emocional a las estudiantes. Todos los procesos deben tener un cierre formal.
- * La instancia que recoja los reportes debería ser la Coordinación de Convivencia. Los reportes deberían llegar al Coordinador directamente a través de las estudiantes o a través de las personas de confianza que las alumnas reconozcan en la institución (profesores, directores de grupo, psicólogos, coordinadores, etc.).
- * El equipo de investigación debería ser un equipo multidisciplinario conformado por profesores, directivos, psicólogos, abogados, enfermeras, etc, según sea el caso. Es aconsejable que cada denuncia sea conocida por pocas personas al interior de la organización. Cada miembro del equipo debe estar capacitado para ejercer este rol.
- * El equipo de investigación debe estar lo suficientemente capacitado para reconocer que también existen denuncias de mala fe y que, si bien toca desestimarlas, no se pueden descartar como una alerta.
- * El Coordinador debe llevar registro de cada denuncia, asegurar el debido proceso y llevar cada caso hasta que se considere cerrado.
- * Todas las denuncias entabladas por estudiantes relacionadas con temas de acoso, abuso, convivencia, agresiones o maltrato que sean caracterizadas como situaciones tipo II y tipo III deben llegar al Vicerrector de Bienestar, bien sea de forma directa (por la estudiante) o a través del Coordinador de Convivencia.
- * Se resalta la conveniencia de que exista el doble reporte, tanto al rector como a la Junta de Directores, en los casos tipo II que sean considerados graves o muy graves y los casos tipo III. Para estas situaciones, se debe garantizar la independencia y autonomía frente al rector y el equipo administrativo y académico.
- * El cierre de cada caso debe ser informado a todas las partes involucradas y al Vicerrector de Bienestar.

- * El proceso debe asegurar que las niñas que decidan reportar o denunciar no serán revictimizadas con preguntas y situaciones que las vulneren aún más.
- * Para construir confianza en los canales de reporte y generar credibilidad es importante que se generen consecuencias en casos críticos y se dé cierre formal a cada uno de los reportes o denuncias.
- * El Manual de Convivencia debe ser actualizado e incluir los detalles del proceso de reporte y denuncias.
- * El sistema de denuncias debe existir para situaciones de acoso sexual, acoso escolar, acoso laboral, etc. y debe ser una herramienta disponible no solo para las alumnas, sino también para profesores, padres y personal.
- * Se debe mantener un esfuerzo permanente por enriquecer el sistema de denuncias con lecciones aprendidas de otras instituciones educativas.

Sistematización de la información:

- * El Coordinador de Convivencia debería tener acceso a una herramienta tecnológica que le permita consignar cada caso, hacer seguimiento, mantener informados a los involucrados y hacer un cierre del proceso.
- * Durante el proceso de investigación, debe ser posible hacer trazabilidad y seguimiento a la denuncia con un código único de registro.
- * Este sistema de registro y sistematización de información debería alertar también sobre situaciones de riesgo o amenaza, y ser insumo para la generación de acciones y programas de anticipación y prevención.
- * El sistema debe ser independiente a cualquier otro tipo de información que se consigne en el Colegio (académica, administrativa, financiera, etc).
- * El sistema de registro debe fundamentarse en una conceptualización que permita determinar y diferenciar *reportes* de *denuncias*, según su gravedad o nivel probatorio.
- * Se sugiere comunicar las victorias tempranas en materia de investigación y sus respectivas consecuencias, mientras se genera confianza en el sistema.
- * Con base en estadísticas, el Vicerrector debe definir estrategias de prevención de corto, mediano y largo plazo.

Sistema de generación de alertas tempranas:

- * Evaluar si el sistema propuesto en el punto anterior puede servir también para llevar un registro de todos los llamados de atención por casos tipo I por estudiante, de forma tal que se generen alertas en el caso de alumnas recurrentes y se pueda establecer un trabajo personalizado con ellas y sus familias.
- * Este sistema ayudaría a monitorear y advertir sobre las situaciones de riesgo en materia de matoneo escolar, violencia sexual y otro tipo de conflictos.
- * Se proponer incorporar sistemas visuales de mapas y alertas para el acopio, verificación y análisis de información de manera oportuna, así como para el establecimiento de estrategias de prevención desde el primero momento.

- * Es importante capacitar a profesores y directivos en la implementación de este sistema con roles y responsabilidades claras.

Formación preventiva:

- * El programa de educación sexual debe contar con un componente importante que eduque a las estudiantes acerca de los comportamientos de terceros que deben ser denunciados.
- * Comenzar la formación preventiva de acoso escolar desde prekínder, pues si bien la intención en las más pequeñas no es la de agredir, sí se presentan situaciones de agresión sistemáticas por desbalances de poder.
- * Comenzar la formación preventiva de acoso sexual desde prekínder, con estrategias claras para padres e hijas.
- * Promover prácticas de respeto a los derechos humanos de las niñas y adolescentes en su ámbito escolar, como parte del esfuerzo de formación de ciudadanas del mundo.

Comunicaciones:

- * Todos los miembros de la comunidad deben ser capacitados acerca de las diferencias que existen entre reportar y denunciar, y las virtudes e importancia de cada uno.
- * Implementar campañas de sensibilización que cambien la cultura del silencio por una cultura de la veracidad, fomentando valores como la valentía, la compasión, la empatía, y la solidaridad, entre otros.
- * Capacitar acerca de la responsabilidad e implicaciones que trae la formulación de denuncias. Enseñar a padres, profesores y alumnas a cuidar la veracidad y exactitud del lenguaje en cada denuncia. La honra de todos debe ser protegida y la verdad debe prevalecer siempre.
- * La comunicación acerca de sospechas debe respetar el debido proceso y las exigencias normativas correspondientes.
- * Comunicar permanentemente políticas, canales de denuncias, estadísticas y medidas que se han tomado como fruto de los procesos investigativos (victorias tempranas).
- * Se sugiere, en general, mejorar las comunicaciones del Colegio con los padres de familia.

Sistema de sanciones:

- * Para padres, profesores y alumnas deben ser claras tanto las reglas que los regulan como las consecuencias correspondientes por incumplimiento de las mismas.
- * Fortalecer el enfoque formativo de cada sanción. Que cada sanción sea la oportunidad para asumir responsabilidades, en lugar de buscar culpables.
- * Retomar las sanciones disciplinarias de alto impacto (incluida la expulsión) para padres y alumnas que se rehúsen al cumplimiento de las normas. Cuando no se toman acciones se envía el mensaje a las alumnas de que dichas actitudes están bien o son normales.
- * Dar a conocer el protocolo de manejo de casos de acoso escolar desde inicio de año, tanto a padres como a estudiantes, para evitar conflictos al momento de implementar las sanciones correspondientes.

Liderazgo:

- * Definir con claridad qué tipo de líderes se forman en el Marymount. Comunicarlo en todos los niveles y desvirtuar de forma clara y contundente los liderazgos negativos que mueven personas e ideas en direcciones que atentan contra la integridad de individuos y comunidades.
- * Crear y mantener una estrategia de comunicación constante acerca del liderazgo real, que desdibuje los estereotipos de popular, nerd, sapa, “la que manda”, lambona, etc., y empodere de forma directa e indirecta las cualidades reales del liderazgo. En este sentido, el impacto del lenguaje debe ser ampliamente explicado y no puede ser minimizado.
- * Reconocer las buenas acciones de las niñas para que el liderazgo positivo sea entendido y anhelado.
- * Reconocer a las líderes positivas que crean comunidad y ayudarlas a que se conviertan en una red de apoyo para las que están siendo agredidas.
- * Concientizar a los padres acerca del trabajo del liderazgo sano y bien entendido, pues de otra forma los impactos en la comunidad no serán posibles con mensajes en una vía en el colegio, y ejemplo en vía contraria en casa.
- * Atar el liderazgo al control emocional.

Manejo de casos de bullying:

- * Motivar siempre una reflexión pedagógica profunda posterior a los hechos que involucre a las tres partes (agresora, agredida, observadoras).
- * A través de un sistema de información organizado como el mencionado más arriba, se podrá garantizar que los conflictos no sólo se hablarán y analizarán, sino que efectivamente se están solucionando.

Profesores:

- * Todos los profesores y demás adultos del Colegio deben ser capacitados para comprender qué es la violencia sexual infantil y saber cómo prevenirla desde su rol particular.
- * Los profesores deben ser continuamente capacitados acerca del trato que deben dar a las alumnas y los lineamientos institucionales acerca de la relación profesor – alumna.
- * Asegurar que el acompañamiento de los profesores en el recreo va más allá de la vigilancia, y que tiene un rol activo en materia de detectar situaciones de conflicto y aislamiento para actuar oportunamente. Los profesores deben acercarse las niñas que están solas, tristes, llorando, etc.
- * Generar espacios de escucha a los profesores, así como entrenamientos en regulación emocional para que no se “desquiten” con las niñas.

Padres de familia:

- * Evaluar la posibilidad de incluir una charla anual para padres respecto a la prevención del acoso y el abuso sexual que sea de carácter obligatorio. Se considera que la asistencia de los mismos padres a todos los talleres no conlleva a un beneficio colectivo; y que la ausencia de las mismas familias es un riesgo latente en materia de protección y cuidado de las menores.

- * Desde el proceso de admisiones se debe garantizar que las familias estarán alineadas con los valores, principios e ideales del colegio.

Alianzas Interinstitucionales:

- * Establecer alianzas con entidades públicas que generen acciones al interior del Colegio en materia de prevención de delitos y el fortalecimiento del buen trato, el trato digno, y el buen comportamiento.

Roles dentro del colegio:

- * Trabajar con las alumnas en la importancia de que se reconozcan como sujetos no solo de derechos, sino también de deberes. Hacer especial énfasis desde Primaria en la comprensión y el respeto del rol del profesor.
- * Trabajar con los profesores en su figura de autoridad. Hay profesores muy arbitrarios o muy débiles en el cumplimiento de las normas y en la exigencia de los límites.
- * Trabajar con los profesores en su rol de modeladores de comportamiento a través del ejemplo.

Personal de enfermería:

- * La Enfermería debería estar a cargo de la Vicerrectoría de Bienestar. El personal debe ser capacitado para reconocer situaciones de violencia y asesorar a las niñas que requieran apoyo para entablar denuncias.
- * Las enfermeras deben contar con la certificación correspondiente en Código Blanco y Procesos de Atención Integral a Víctimas de la Violencia Sexual.

Comité de Convivencia:

- * El Comité de Convivencia debe tener un rol más activo en materia de prevención de violencias al interior del Colegio, convirtiéndose en un promotor del buen trato a través de campañas de sensibilización y promoción a lo largo del año.

OTROS TEMAS QUE SE SUGIEREN PARA ANÁLISIS

Las alumnas deben conocer los beneficios de denunciar y los riesgos de “guardar secretos”, ¿cómo conciliar esta necesidad con el miedo al rechazo propio de la etapa escolar?

Es necesario comprometer a toda la comunidad en el cumplimiento de la Política de Protección a la Infancia. ¿Se podría implementar alguna herramienta a través de la cual se certifique que cada persona está comprometida a adherirse y cumplir el Código?

¿Qué estrategia se puede implementar para promover una mayor cercanía y compromiso de los padres en la educación y necesidades de las niñas, sin exceder los límites de acción del Colegio (ej.: intromisión en asuntos personales)?

Algunos padres de familia solicitan una comunicación más fluida con la Junta de Directores. ¿Se podría pensar en reuniones o asambleas más participativas entre padres y Junta, sin desdibujar las funciones institucionales de esta instancia?

Algunos padres solicitan que el correo electrónico de la Junta de Directores continúe activado, sin la mediación de ningún miembro del Colegio. ¿Cómo implementar esta idea para que cumpla el objetivo y no se convierta en el correo de quejas constantes acerca de temas que pueden solucionar otras instancias del Colegio y que no son competencia de las Juntas de Directores en las instituciones educativas?

Si bien los esfuerzos actuales deben estar enfocados en fortalecer al Colegio con la implementación de cambios y planes a distintos niveles de manera urgente, es importante comenzar a pensar en un plan de acción estructurado y con asesoría de expertos para modernizar y actualizar el Gobierno Corporativo del Colegio.

Un grupo de padres sugiere tercerizar el mecanismo para denunciar, pues consideran que las denuncias no pueden ser recibidas por personas de la comunidad (sugieren empresas como Navex o IE Consulting). Un segundo grupo considera que tratándose de menores de edad y de información sensible de carácter incluso legal, la información debe manejarse exclusivamente por personal capacitado al interior del Colegio que sea independiente de la rectoría y de las áreas administrativa y académica. Un tercer grupo de padres considera que la participación de un tercero debilita la institucionalidad al enviar el mensaje de que el Colegio no es capaz o no es confiable en este proceso. Y, por último, las estudiantes de Bachillerato manifiestan en encuestas anónimas que se sienten en confianza para denunciar con personas que conozcan, “que sean jóvenes, ojalá mujeres” y con quienes mantengan una relación cercana, “no con desconocidos”. ¿Cómo conciliar estas visiones para dar legitimidad al sistema de denuncias?

Algunas estudiantes y padres afirman que la intervención de unas familias específicas en el colegio es excesiva, llevándolas a tener un poder en la toma de decisiones institucionales que no corresponde, a través del uso de amenazas legales, insistencia, solicitud continua de reuniones, etc. Es necesario retomar los roles, las instancias democráticas y recordar los límites de cada miembro de la comunidad.

En materia de bullying, es necesario analizar el rol de las niñas más “populares”, ¿es posible que la cultura escolar lleve a que sea “cool” ser respetuoso y amable?

Los casos más complejos en materia de matoneo usualmente se relacionan con situaciones complicadas en el entorno familiar, ¿cómo intervenir a las familias en estos casos, cuando los padres se niegan a aceptar la ayuda o desmienten lo afirmado por las estudiantes a psicólogos?

Hay varios casos de acoso escolar que ocurren por fuera de las instalaciones o en redes sociales. Si bien son situaciones que no pasan en el colegio, sí afectan la convivencia. ¿Cómo abordar casos de este tipo sin sobrepasar los límites de acción permitidos?

¿Qué herramientas y estrategias se pueden implementar para fomentar la sororidad o solidaridad entre mujeres? ¿Cómo entrenarlas para que se ayuden unas a otras de forma organizada?

¿Cómo desestigmatizar el área de psicología y la labor de los psicólogos? ¿Se podrían pensar estrategias que normalicen la conversación de emociones brindando espacios recurrentes de charlas abiertas con los psicólogos (sin necesidad de una cita formal)?

¿Cómo conciliar el deseo de las niñas de mantener confidencialidad de algunos temas con sus sicólogos, y el requisito que tienen estos últimos de tener que informar ciertos temas a otras instancias o familiares?