

Grupo de Trabajo

en **Asuntos**
de **Género y**
Diversidad

Facultad de Arquitectura



GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO
Y DIVERSIDAD

**DIAGNÓSTICO VIOLENCIAS BASADAS
EN GÉNERO Y OTRAS VIOLENCIAS**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, SEDE MEDELLÍN
FACULTAD DE ARQUITECTURA
ENERO 2024

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	4
1. PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	5
1.1 Datos sociodemográficos.....	5
1.2 Violencias basadas en género	11
1.3 Discriminación	15
1.4 Conocimiento Del Grupo De Trabajo En Asuntos De Género y Diversidad.....	18
1.5 Conocimiento del Protocolo Para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales	25
1.6 Observaciones encuestados.....	29
2. PERSONAL DOCENTE.....	31
2.1 Datos sociodemográficos.....	31
2.2 Violencias basadas en género	37
2.3 Discriminación	41
2.4 Conocimiento del Grupo De Trabajo En Asuntos De Género y Diversidad	44
2.5 Conocimiento del Protocolo Para La Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales.	49
2.6 Observaciones encuestados.....	55
3. ESTUDIANTES	56
3.1 Datos sociodemográficos.....	57
3.2 Violencias basadas en género	67
3.3 Discriminación	71
3.4 Conocimiento del Grupo De Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad	75
3.5 Conocimiento del Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales	82
3.6 Observaciones encuestados.....	87
4. ANÁLISIS DE GRUPOS DE DISCUSIÓN	89
4.1 Resultados grupo de discusión con docentes	89
4.2 Resultados grupo de discusión con administrativos	98
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	106

PRESENTACIÓN

Para conmemorar el primer aniversario de la creación del Grupo de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad de la Facultad de Arquitectura, nos complace presentar el informe diagnóstico elaborado hasta el mes de septiembre de 2023. Este informe tiene como objetivo principal visibilizar los logros colectivos alcanzados hasta la fecha, así como identificar los desafíos y cuestiones pendientes que aún enfrentamos como comunidad universitaria.

A su vez, el informe diagnóstico desempeñará un papel fundamental al proporcionar información y datos iniciales que nos permitirán comprender las experiencias, prácticas, percepciones y representaciones de los estudiantes, docentes y personal administrativo en relación con los asuntos de género y diversidad en el contexto de nuestra Facultad.

El proceso de elaboración de este informe se inicia con la presentación de los resultados generales obtenidos a través de encuestas realizadas durante el primer semestre de 2023. Estas encuestas se aplicaron tanto al personal administrativo como al profesorado y al estudiantado de nuestra Facultad. Posteriormente, se efectúa un primer análisis de las respuestas proporcionadas en las preguntas abiertas incluidas en las encuestas.

Además, el informe incluye los resultados de grupos de discusión llevados a cabo en el mes de septiembre, en los que participaron docentes, personal administrativo y estudiantes. Estos grupos de discusión permitieron profundizar en las percepciones y opiniones de los miembros de nuestra comunidad académica respecto a los asuntos de género y diversidad.

Por último, con base en los hallazgos iniciales, se presentan las conclusiones y recomendaciones que servirán como guía para continuar avanzando en la integración de los asuntos de género y diversidad en nuestra Facultad. Este informe representa un hito importante en nuestro compromiso por promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en la educación y la vida universitaria¹.

¹ Agradecemos el apoyo y compromiso en la construcción de este informe, a los estudiantes auxiliares de posgrado Johnny Alexander Pérez, Mariana Nieto y María José Callejas.

Es de anotar que este informe corresponde a una etapa inicial de análisis de los datos obtenidos, pues es necesario adelantar una segunda fase donde se amplíe el análisis al cruce de variables y a la focalización de aspectos de interés para las Unidades Académicas Básicas y otras instancias de Facultad.

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

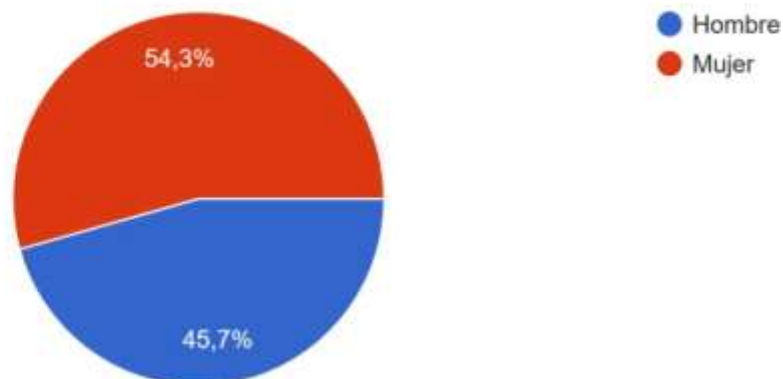
Un total de 46 personas participaron en la encuesta, representando una amplia diversidad de edades, géneros y experiencias. El grupo se compone por 24 mujeres, 21 hombres y 1 persona con otra identidad de género. Es de anotar que para el semestre 1 de 2023, en el cual se realizó la encuesta, el número de personal administrativo era de 37 personas, lo que sugiere que el número de encuestas obtenidas obedece a que docentes en cargos académicos administrativos participaron como parte de esta población. Es importante resaltar, la alta participación.

1.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo

Las personas que respondieron las encuesta se identifican en un 54.3% (25 personas) como mujeres y en un 45.7% (21 personas) como hombres.

SEXO
46 respuestas

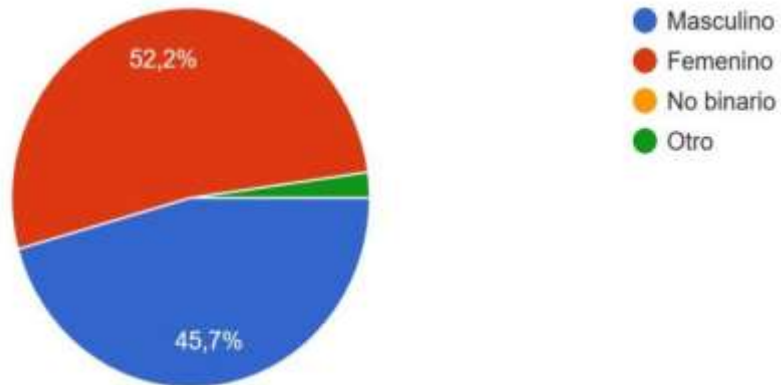


Género

Los encuestados desde el género se identifican desde lo femenino con 52.2 %, (24 personas) y la identificación masculina, 45.7% (21 personas). No aparece la denominación binario, pero, sí emerge el otro con 2.2 % (1 persona).

GÉNERO

46 respuestas

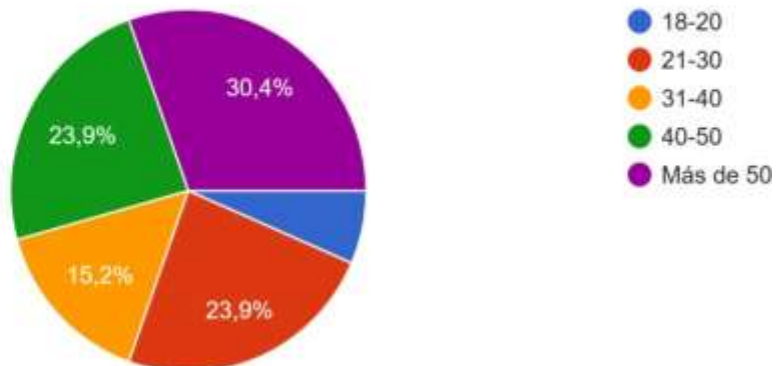


Edad

La edad de las personas encuestadas se ubica entre 18 y más de 50 años, destacando el peso específico en los intervalos de 40 - 50 años con un 23.9% (11 personas) y el intervalo de más de 50 años con un 30.4% (14 personas). En los anteriores rangos se ubica la mayor parte de la población de administrativos encuestada, representando un 54.3% del total. Además, es necesario tener en cuenta la población joven que se ubica en el rango de 21-30 años, la cual representa el 23.9% (11 personas).

EDAD

46 respuestas

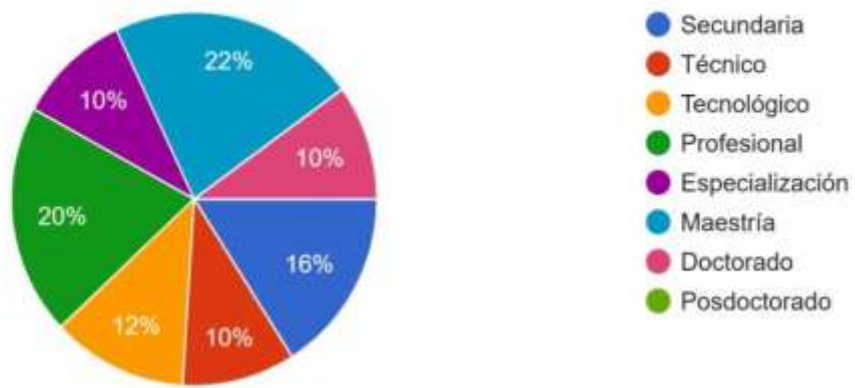


Nivel educativo

El nivel educativo que emerge en el análisis de las personas encuestadas se puede categorizar en los siguientes grupos: Secundaria: 16 % (8 personas), técnica-tecnología: 22 % (11 personas), profesional: 20 % (10 personas), posgraduada: 42% (21 personas).

NIVEL EDUCATIVO

46 respuestas

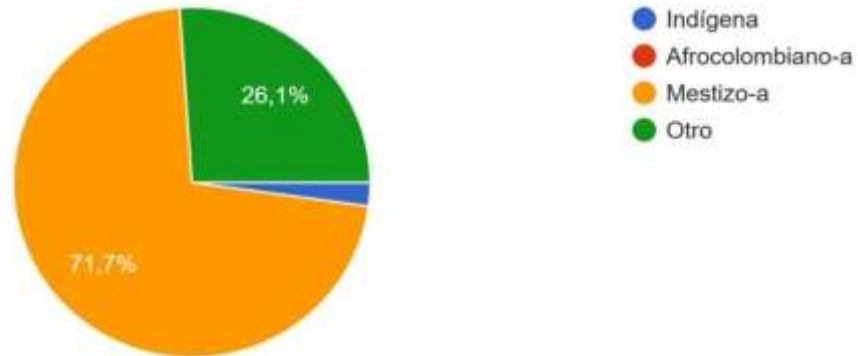


Grupo étnico

La autoidentificación de las personas encuestadas se presenta con un porcentaje de mestizo-a de 71.7% (33 personas). La denominación "otros" es de 26.1%, (12 personas). Se presenta una identificación indígena del 2.2% (1 persona). Estos datos reflejan una predominancia de la autoidentificación como mestizo-a en la población encuestada, aunque también existe una presencia significativa de otras identificaciones, lo que indica una diversidad étnica en la facultad que debe ser tenida en cuenta al abordar cuestiones de género y diversidad.

SE AUTOIDENTIFICA COMO

46 respuestas

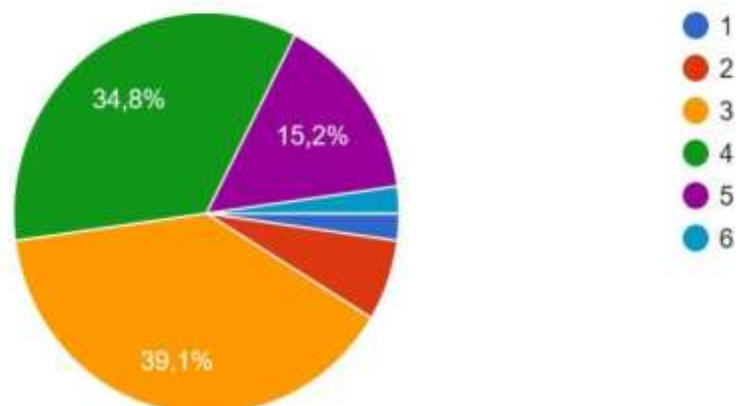


Estrato socioeconómico

La ubicación desde los estratos socioeconómicos de las personas encuestadas nos muestra la siguiente composición: En los estratos 1-2 se ubica un 8.7% (4 personas) de la población encuestada. El estrato 3 presenta una población del 39.1% (18 personas) y el estrato 4 de 34.8% (16 personas), lo cual integrado con el estrato 5, que representa un 15.2% (7 personas), emergen como el mayor peso específico de la encuesta. Es de anotar que aparece una persona de estrato 6, permitiendo concluir que existe una representación de todos los estratos en la encuesta diligenciada.

ESTRATO SOCIOECONÓMICO

46 respuestas

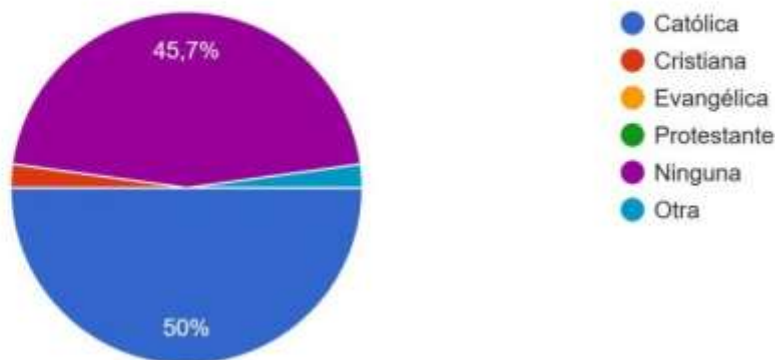


Religión

Las prácticas religiosas de las personas encuestadas corresponden a la religión católica con 50% (23 personas) y ninguna manifestación religiosa un 47.5 % (21 personas). La religión cristiana y otra involucran 4.4% (4 personas).

RELIGIÓN QUE PRACTICA

46 respuestas

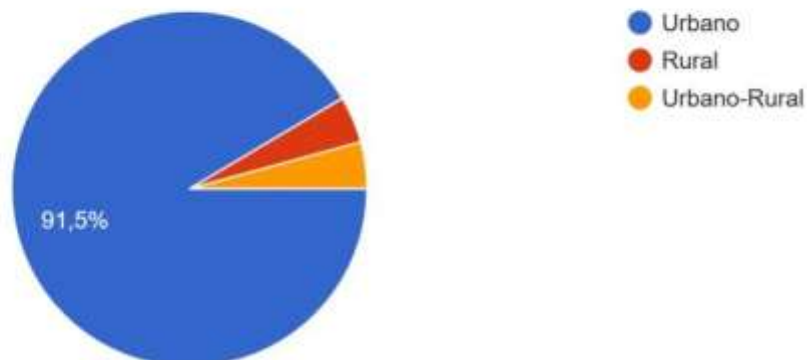


Lugar origen

En cuanto al lugar de origen de las personas encuestadas, el origen urbano es la tendencia dominante con un 91.5 % (44 personas). Lo rural representa el 4.3 % (1 persona), y lo urbano-rural se ubica en ese mismo porcentaje, 4. 3% (1 persona).

LUGAR DE ORIGEN

46 respuestas

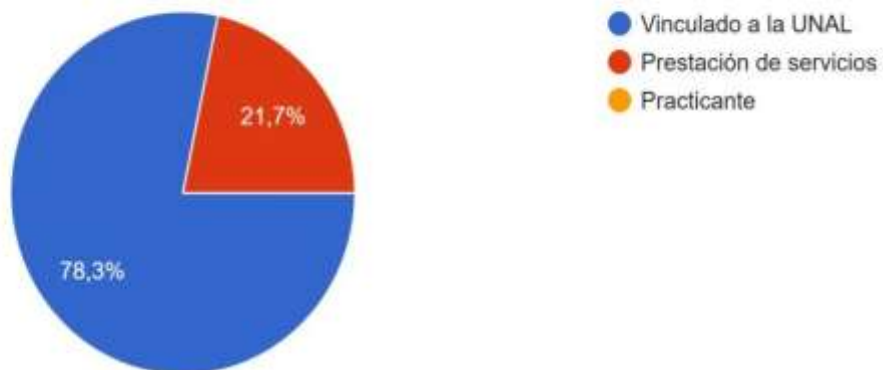


Tipo de contratación

En el tipo de contratación de las personas encuestadas presenta dos tendencias, las cuales se expresan de la siguiente forma: La vinculación directa representa el 78.3% (36 personas). Mientras que la prestación de servicios representa el 21.7 % (10 personas).

TIPO DE CONTRATACIÓN

46 respuestas



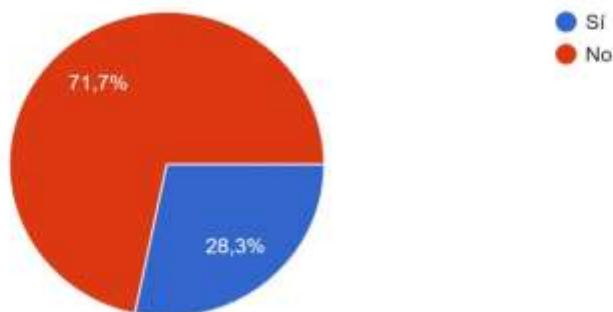
1.2 VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

¿Ha sufrido algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual en la Facultad?

La siguiente pregunta dentro de la encuesta nos revela que un 71.3% (33 personas) de los encuestados NO han sufrido algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual en la Facultad. Sin embargo, hay un 28.3% (13 personas) de las personas encuestadas que SÍ ha presentado algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual dentro de la Facultad.

¿HA SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL EN LA FACULTAD?

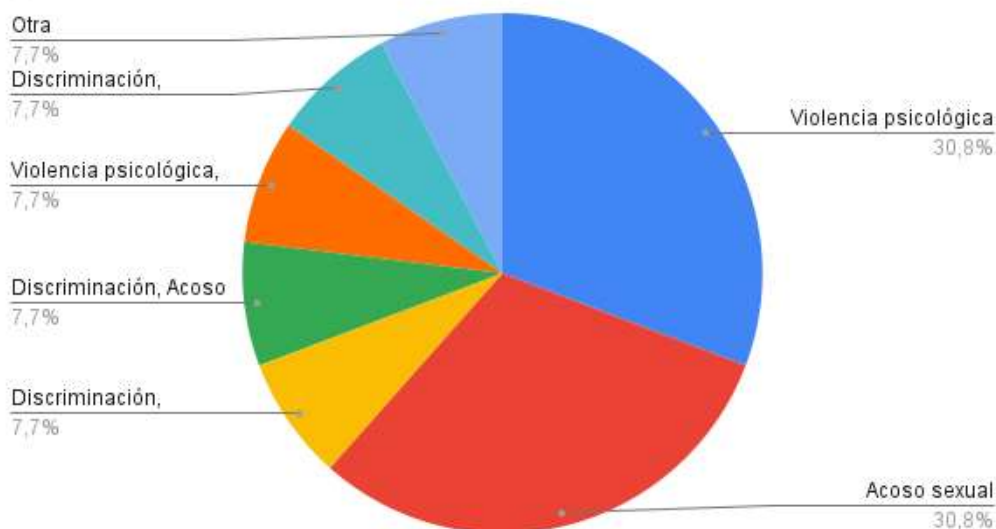
46 respuestas



¿Qué tipo de violencia?

En esta pregunta los encuestados/as podían responder varias opciones, así 8 personas indicaron haber sufrido un único tipo de violencia (4 violencia psicológica, y 4 acoso sexual), mientras 5 señalaron haber sufrido dos o más tipos de violencia (discriminación/ofensa sexual/violencia psicológica, discriminación/acoso sexual/ofensa sexual/violencia psicológica, violencia psicológica/acoso laboral, discriminación/violencia psicológica, acoso laboral/otra). En cuanto al género, 9 personas se auto-identificaron desde el género femenino y 4 desde el género masculino.

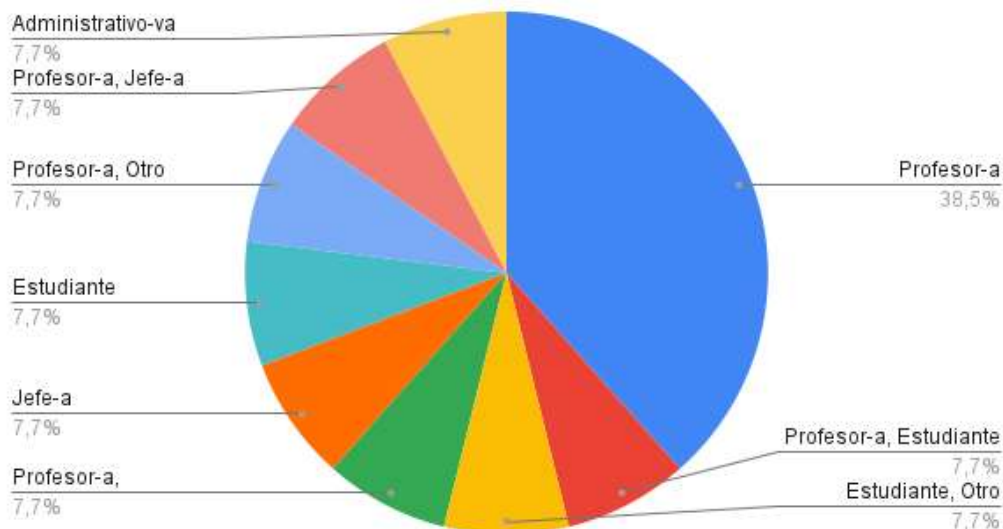
¿QUÉ TIPO DE VIOLENCIA?



La violencia fue recibida por parte de...

Los resultados muestran que la mayoría de la violencia recibida por las personas encuestadas en el entorno académico, no se atribuye a un actor en específico. En ese sentido, quienes respondieron la pregunta manifiestan que la violencia se recibió por parte de profesores/as (6 personas), de profesor/a y estudiante (1 persona), de estudiante y alguien externo (1 persona), de profesor/a y personal administrativo (1 persona), de jefe/a (1 persona), de estudiante (1 persona), de profesor/a y jefe/a (1 persona), de personal administrativo (1 persona). Resalta en las respuestas los profesores/as como quienes ejercen, en mayor proporción, algún tipo de violencia sobre el personal administrativo que participó en la encuesta. Es de anotar que, esta pregunta también permitía seleccionar varias opciones de respuesta.

¿LA VIOLENCIA FUE RECIBIDA POR PARTE DE:

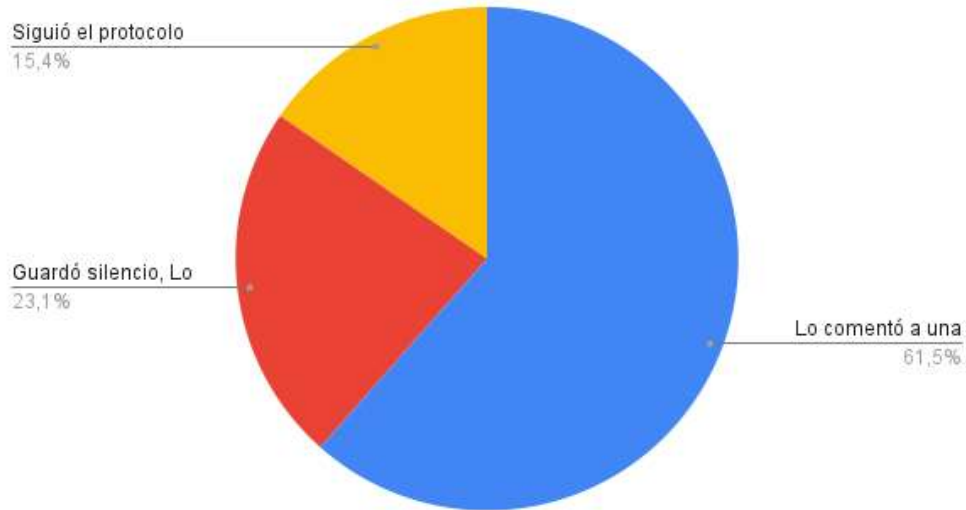


Ante la violencia sufrida

Los resultados revelan que la mayoría de las personas (8), optaron por compartir su experiencia con alguien de confianza; 3 personas, guardaron silencio; y solo 2 personas siguieron el protocolo establecido por la Universidad. Quienes siguieron el protocolo, corresponde a casos de violencia psicológica y acoso laboral. Frente al acoso sexual, llama la atención que quienes lo sufren lo comentan con una persona de confianza o guardan silencio,

igual ocurre con la discriminación.

ANTE LA VIOLENCIA SUFRIDA:



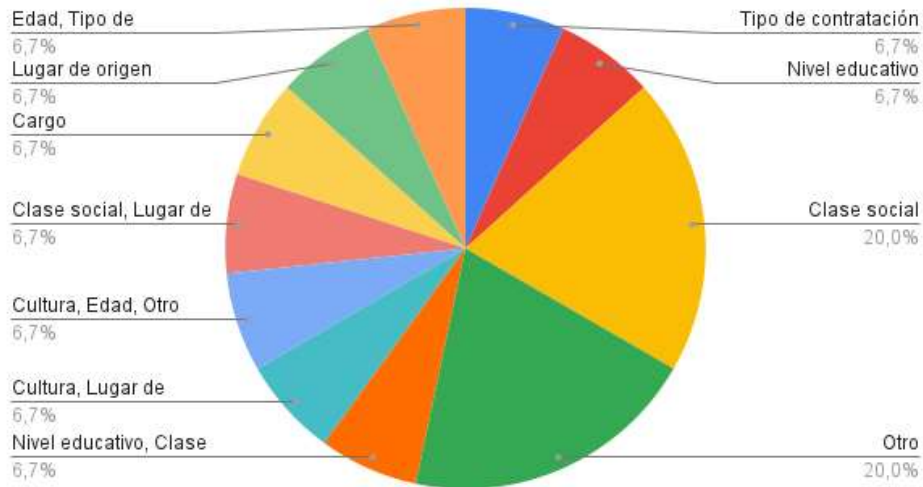
1.3 DISCRIMINACIÓN

Tipo de discriminación y otros ítems asociados:

Ha sido discriminado/a en la facultad por...

Los resultados indican que el 67.4% (31 personas) de los/as encuestados informa que no ha experimentado discriminación por razones distintas al género. Mientras el 32.6% (15 personas), informa haber experimentado algún tipo de discriminación. La discriminación basada en la clase social representa el 10.9% (5 personas), y el lugar de origen el 6.5% (3 personas) son las categorías más frecuentes. Además, en la categoría de "Otro", un 8.7% (4 personas) afirma que esto se da por "diferencia de opinión o no aprobación de procedimientos irregulares, por falta de empatía, desprecio, mal trato, etc." Hay que mencionar, además, que "el nivel educativo, la cultura, la edad y el tipo de contratación" también presentan proporciones significativas, con un 4.3% cada una. Por último, un 2.2% (1 persona) ha sido discriminada por su cargo. Se precisa que esta pregunta también permitió seleccionar varias opciones de respuesta.

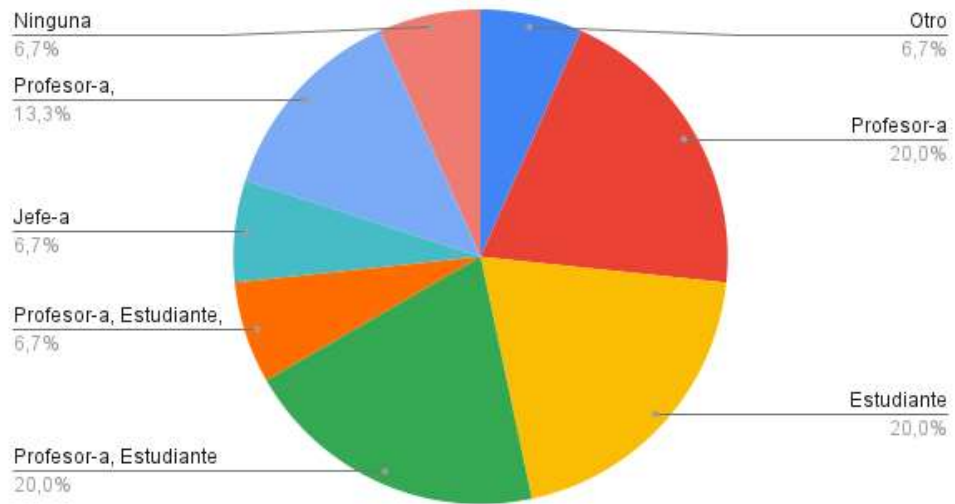
HA SIDO DISCRIMINADO-A EN LA FACULTAD POR:



La discriminación fue recibida por parte de...

Las respuestas (con opción múltiple) revelan que un 19.6% (9 personas) ha identificado a los profesores/as como los que mayormente han realizado esta acción. Así mismo, un 15.2% (7 personas) ha indicado que los estudiantes son quienes los han discriminado. Por otro lado, los porcentajes de discriminación son atribuidos a directivos, con un 2.2% (1 persona), jefes/as, con un 2.2% (1 persona), y personal administrativo, con un 6.5% (3 personas). Cabe señalar que un 2.2% (1 persona) en la categoría de "Otro" indica a la "institución". Se destaca, entonces, a los profesores/as y estudiantes como quienes más han generado actos de discriminación hacia el personal administrativo de la Facultad que participó en la encuesta.

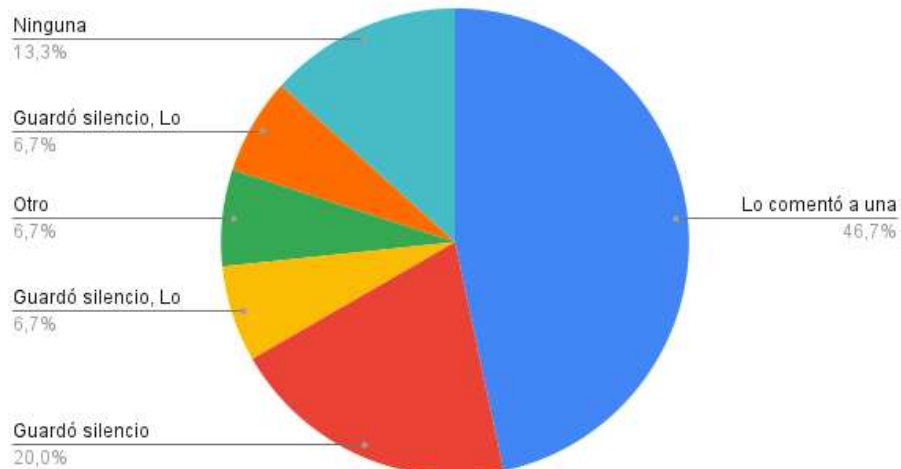
LA DISCRIMINACIÓN FUE RECIBIDA POR PARTE DE:



Ante la discriminación sufrida

La mayor proporción de personas optó por compartir la experiencia con una persona de confianza, seguido por quienes guardaron silencio o no realizaron ninguna acción ante ello. Al respecto llama la atención que, al igual que en el caso de las VBG, no se acuda a los mecanismos que la UNAL tiene institucionalizados para ello. Solo una persona manifestó haber adelantado un proceso de queja cuyo resultado no encontró satisfactorio, otra persona expresó haber encarado a quien la discriminó.

ANTE LA DISCRIMINACIÓN SUFRIDA:



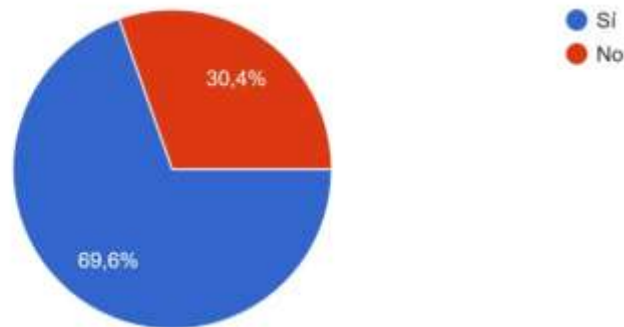
1.4 CONOCIMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

¿Tienes conocimiento sobre el grupo de trabajo en asuntos de género y diversidad de la facultad?

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de las personas encuestadas, el 69.6% (32 personas), tiene conocimiento sobre la existencia del Grupo de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad de la Facultad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún hay un 30.4% (14 personas) que no está al tanto de la existencia de este grupo, lo que sugiere que puede haber margen para mejorar la visibilidad y la comunicación sobre sus actividades.

¿TIENES CONOCIMIENTO SOBRE EL GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA FACULTAD?

46 respuestas

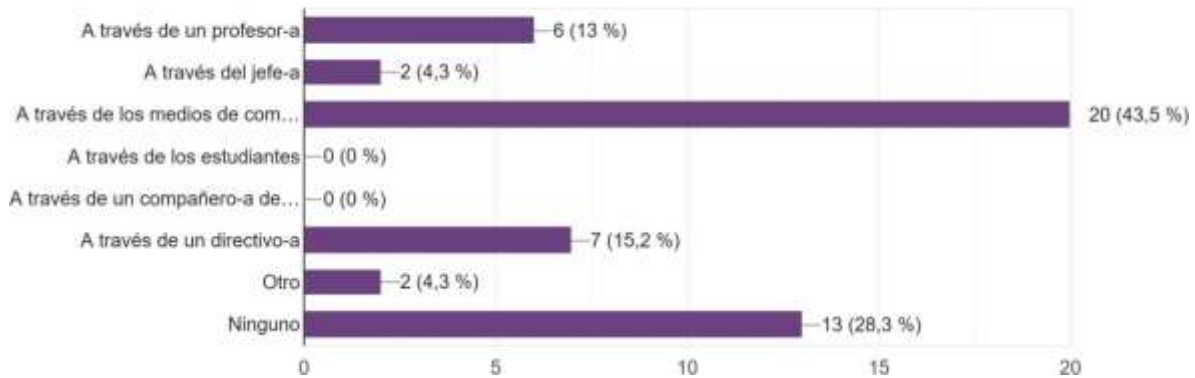


¿Cómo conoció al grupo?

Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas, un 43.5% (20 personas), informó que conoció al grupo a través de los medios de comunicación. Sin embargo, un 28.3% (13 personas) indica que no conoció al grupo a través de ningún medio. Además, un 15.2% (7 personas) indica que conoció el grupo a través de un directivo/a. Por último, un 4.3% (2 personas) de los encuestados/as conoció el grupo por medio de su jefe/a.

¿CÓMO CONOCIÓ AL GRUPO?

46 respuestas

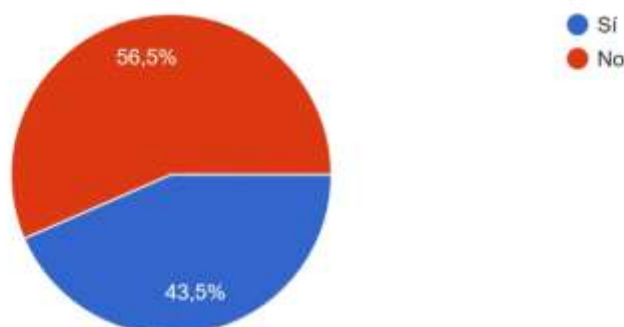


¿Ha implementado en sus labores y lugar de trabajo: comportamientos y acciones vinculadas a los asuntos de género y diversidad?

Los resultados indican que un 43.5% (20 personas) de las personas encuestados ha implementado comportamientos y acciones vinculadas a los asuntos de género y diversidad en sus labores y lugar de trabajo, lo que sugiere una conciencia y compromiso con la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el entorno laboral. Sin embargo, un 56.5% (26 personas) no ha implementado dichas acciones, lo que indica que aún existe un número de personas que pueden no estar conscientes de la importancia de estos asuntos o que no han tomado medidas específicas para promover la inclusión y la diversidad en su lugar de trabajo.

¿HA IMPLEMENTADO EN SUS LABORES Y LUGAR DE TRABAJO: COMPORTAMIENTOS Y ACCIONES VINCULADAS A LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD?

46 respuestas



Si la respuesta a la pregunta anterior fue sí, indique cuál:

***Nota metodológica:** para el procesamiento de esta pregunta abierta en la que 20 participantes detallaron su respuesta se contabilizaron 28 acciones o comportamientos implementados por lo que el porcentaje de cada ítem se calcula a partir de este valor (28).

Las acciones o comportamientos vinculadas a los asuntos de género y diversidad que se han implementado se describen mayoritariamente como acciones desde la pedagogía (32.1% - 8 respuestas) como incorporar estas temáticas en espacios formativos y relaciones cotidianas; otras acciones como la implementación del lenguaje incluyente (14,3% - 4 respuestas) se refieren a implementar términos sin género (ej. comunidad) y atendiendo a las diversas identidades de género de las personas para referirse individualmente con respeto hacia estas.

Acciones o comportamientos que ha implementado

20 respuestas - 28 acciones o comportamientos enunciados



Los asuntos de género y diversidad

En cuanto a los asuntos de género y diversidad, un 60.9% (28 personas) muestran un interés en estos temas, lo que indica un nivel significativo de conciencia y apertura hacia estas cuestiones. Sin embargo, un porcentaje de 4.3% (2 personas) admite sentir miedo, lo que sugiere la necesidad de educación y sensibilización. Un porcentaje considerable de 37% (17 personas) de los encuestados afirma que estos asuntos forman parte de sus prácticas académicas y cotidianas, lo que refleja un compromiso activo en la promoción de la igualdad y la diversidad. Por otro lado, un 8.7% (4 personas) considera que estos asuntos son

irrelevantes. Además, un 6.5% (3 personas) menciona "otros", lo que sugiere la existencia de una diversidad de opiniones frente a los temas de género y diversidad.

LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD:

46 respuestas



Detalle su respuesta:

***Nota metodológica:** para el procesamiento de esta pregunta abierta en la que 46 participantes detallaron su respuesta, se contabilizaron 56 aspectos detallados por lo que el porcentaje de cada ítem se calcula a partir de este valor (56).

En las respuestas detalladas sobre la opinión frente a los asuntos de género y diversidad, se destaca mayoritariamente la opinión de ser temas necesarios y pertinentes (51,9% - 27 respuestas); luego las respuestas donde se detalla cómo estos temas hacen parte de las acciones que se desarrollan en el ejercicio profesional (13,5% - 6 respuestas); luego hay un tercer grupo, compuesto por 3 grupos de respuestas que los describe como asuntos que hacen parte de la cotidianidad y son transversales al ejercicio profesional, y otros que no detallan la respuesta (3 grupos de: 9,6% - 5 respuestas); hay 3 grupos de respuestas que declara no tener conocimientos por lo que no toma postura al respecto, no tienen cercanía y nunca ha vivido una VBG, o son asuntos que le generan miedo y que ha vivido (3 grupos: 3,8% - 2 respuestas); y en último lugar hay 2 grupos que dicen no tener conocimientos ni interés en profundizar y consideran que estos aspectos se resumen en el respeto.

Sobre los asuntos de género y diversidad

46 respuestas

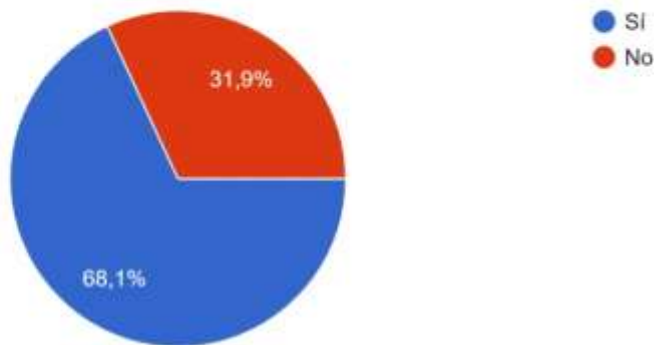


¿Ha recibido algún tipo de formación sobre asuntos de género y diversidad (curso, taller, diplomado, conferencia, etc.)

La recepción de formación en asuntos de género y diversidad muestra que el 68.1% (31 personas) afirma haber recibido algún tipo de formación, y refleja un nivel positivo de interés y compromiso en la comprensión y promoción de la igualdad de género y la diversidad. Sin embargo, un 31.9% (15 personas) indica que no ha recibido tal formación en asuntos de género y diversidad, lo que resalta la necesidad de expandir los esfuerzos de capacitación y concienciación en la facultad.

¿HA RECIBIDO ALGÚN TIPO DE FORMACIÓN SOBRE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (CURSO, TALLER, DIPLOMADO, CONFERENCIA, ETC.)?

46 respuestas

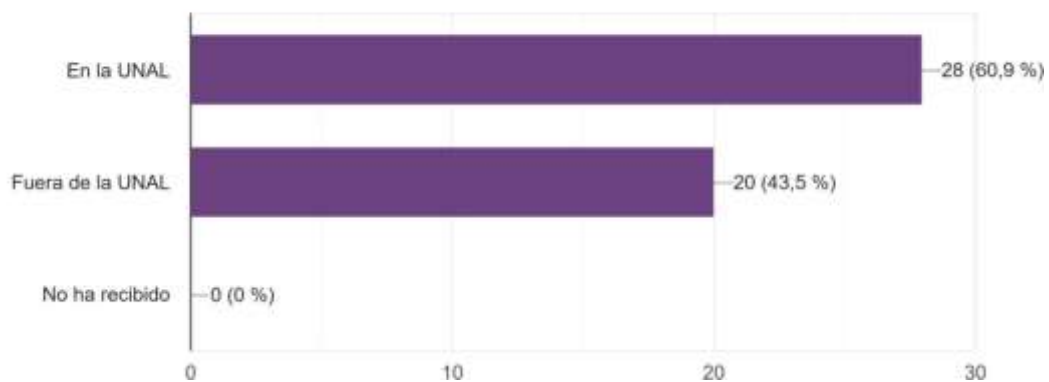


Esta formación la recibió:

Los resultados sobre la formación en asuntos de género y diversidad de las personas encuestadas revelan que el 60.9% (28 personas) de los encuestados informa que recibió esta formación dentro de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL), lo que sugiere que la institución ha implementado programas efectivos de sensibilización y capacitación en estos temas. En contraste, el 43.5% (20 personas) afirma haber recibido esta formación fuera de la UNAL.

ESTA FORMACIÓN LA RECIBIÓ:

46 respuestas

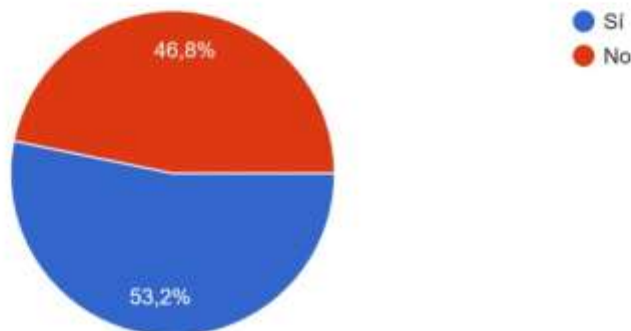


1.5 CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES

¿Conoce el protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia- Resolución de Rectoría 1215 de 2017?

Los resultados indican que el 53.2% (24 personas) afirma conocer el protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencias sexuales. Sin embargo, el 46.8% (21 personas) declara no estar al tanto de este protocolo, lo que sugiere una necesidad de mejorar la difusión y la información sobre estas políticas dentro de la Facultad y al UNAL.

¿CONOCE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES EN...BIA - RESOLUCIÓN DE RECTORÍA 1215 DE 2017?
46 respuestas



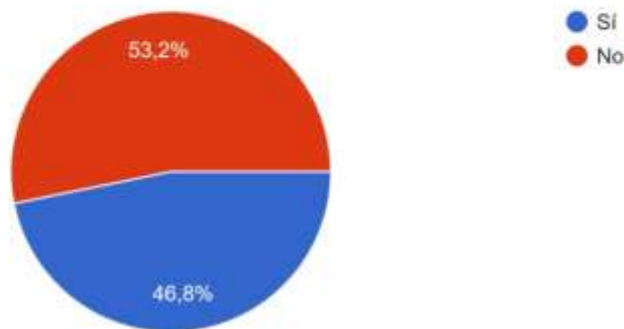
¿Sabe cómo se activa el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia?

Los resultados sobre el conocimiento de cómo activar el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia reflejan una falta de información entre la mayoría de los

encuestados/as, un 53.2% declarando no saber cómo se activa el protocolo. Sin embargo, hay un 46.8% de los encuestados/as que afirma saber cómo activar el protocolo. Esto muestra que existe un segmento de la población que está al tanto de estos procedimientos.

¿SABE CÓMO SE ACTIVA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS...S EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA?

46 respuestas

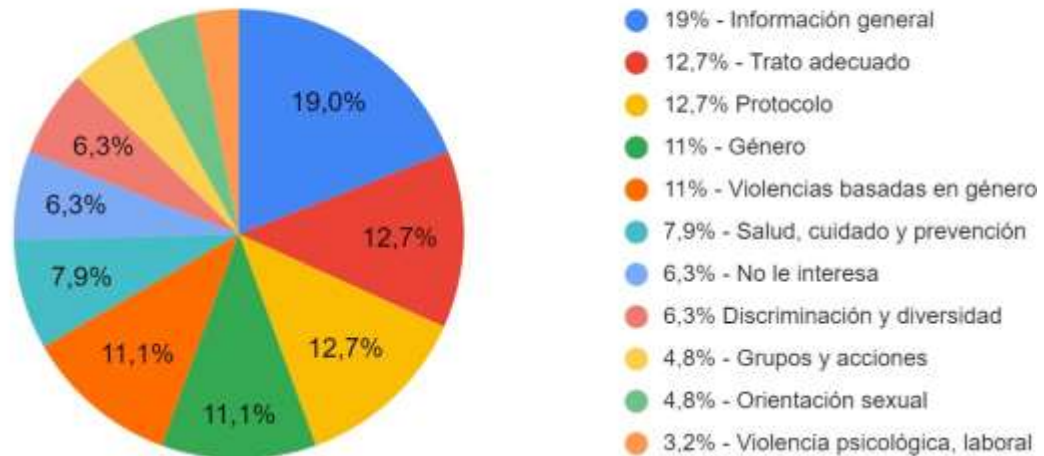


¿En qué temas relacionados con los asuntos de género y diversidad le gustaría recibir información?

Los temas relacionados con asuntos de género y diversidad muestran una variedad de áreas de interés en los encuestados/as. La información general es el tema más destacado, con un 19% (9 personas) de los encuestados interesados en aprender sobre conceptos generales en este campo. Además, temas como el trato adecuado, el protocolo, el género y las violencias basadas en género también obtienen un nivel significativo de atención, todos ellos con alrededor del 12-11% (5-6 personas) de interés. No obstante, es importante destacar que aproximadamente el 6.3% (3 personas) declara que no tiene interés en estos asuntos, lo que destaca la necesidad de abordar la sensibilización y educación en estos temas de una forma más efectiva para llegar a un público más amplio.

Administrativos

¿En qué temas relacionados con asuntos de género y diversidad te gustaría recibir información?

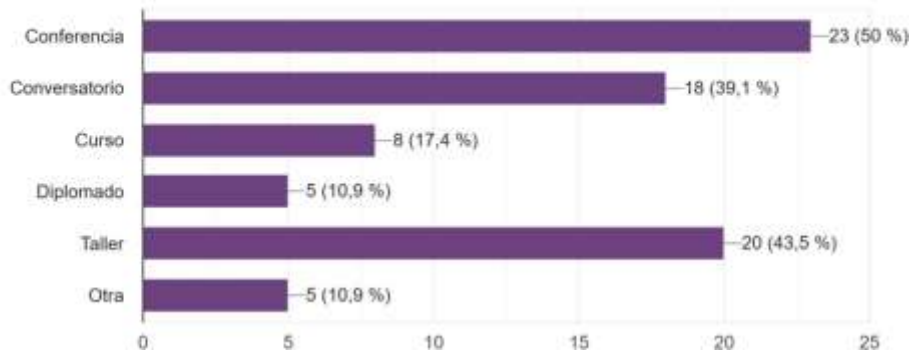


¿Qué tipo de formación?

El tipo de formación deseada en asuntos de género y diversidad refleja una preferencia diversa en cuanto a la modalidad. Las conferencias y los talleres son los métodos de mayor porcentaje, con un 50% (23 personas) y un 43.5% (20 personas) de preferencia, respectivamente. Los conversatorios también tienen un nivel significativo de interés, con un 39.1% (18 personas). Por otro lado, cursos y diplomados muestran cifras más bajas, pero aún reflejan un interés en estos temas. La presencia de un 10.9% (5 personas) que prefiere otras alternativas de formación sugiere que la diversidad de enfoques y métodos puede ser crucial para satisfacer las necesidades y preferencias individuales en la formación sobre género y diversidad. Como, por ejemplo, algunos sugieren, "boletines, documentos, tips por redes".

¿QUÉ TIPO DE FORMACIÓN?

46 respuestas

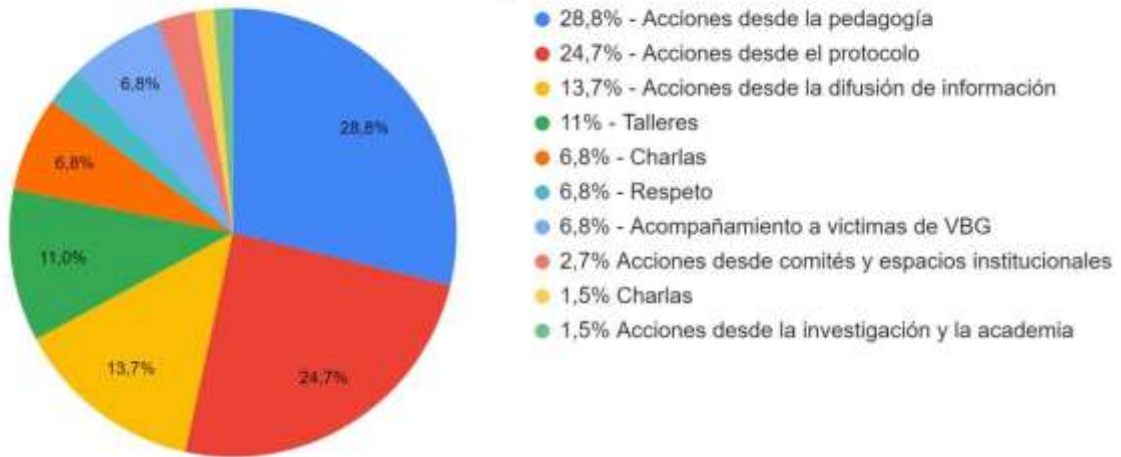


¿Qué acciones considera que se podrían adelantar en la Facultad para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias?

Las acciones consideradas para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias en la Facultad revelan un interés en una variedad de posibilidades. La mayoría de los encuestados/as un 28.8% (13 personas) sugiere acciones desde la pedagogía, lo que supone un fuerte énfasis en la educación y la sensibilización como estrategias clave. Las acciones relacionadas con el protocolo también son consideradas por un 24.7% (11 personas), lo que indica que existe un reconocimiento de la importancia de las políticas y procedimientos formales en la prevención y la respuesta a estas violencias. La difusión de información y la realización de talleres y charlas también son mencionadas, lo que subraya la necesidad de una comunicación efectiva y espacios de aprendizaje prácticos. El respeto y el acompañamiento a las víctimas de VBG también son considerados, lo que refleja una preocupación por el bienestar de las personas afectadas. En general, estos resultados sugieren que una combinación de enfoques pedagógicos, políticos y prácticos puede ser esencial para abordar estas cuestiones en la Facultad de manera más efectiva.

Administrativos

¿Qué acciones consideras se podrían adelantar en la facultad para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias?



1.6 OBSERVACIONES ENCUESTADOS

***Nota metodológica:** para el procesamiento de esta pregunta abierta en la que 30 participantes detallaron su respuesta, se contabilizaron 37 aspectos detallados por lo que se grafica el número de respuestas para cada ítem a partir de este valor (37).

De las 46 personas con roles administrativos que respondieron la encuesta 30 escribieron observaciones, en estas hay múltiples temáticas enunciadas siendo común el reconocimiento de la pertinencia e importancia de abordar estas temáticas desde acciones concretas en la pedagogía, contenidos académicos, protocolo de VBG, convivencia y cotidianidad y relaciones laborales. En la siguiente tabla se han agrupado en 14 enunciados, las 30 observaciones consignadas en la encuesta.

Observaciones

30 respuestas



2. PERSONAL DOCENTE

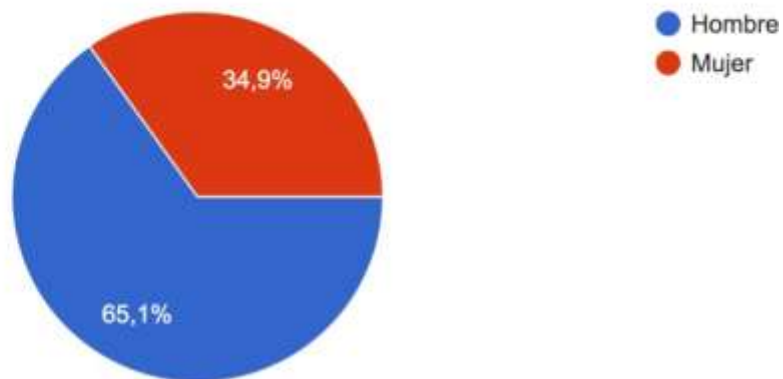
En total, de 135 docentes (45 ocasionales y 90 de planta) participaron 42 (31%) en esta encuesta, conformando un grupo diverso en términos de edades y géneros, con 15 mujeres y 28 hombres.

2.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo

Las personas encuestadas desde sus respuestas sobre el sexo respondieron que un 34.9 % (5 docentes) se identificó como mujer y el 65.1% (28 docentes) se identificó como hombre.

SEXO
42 respuestas

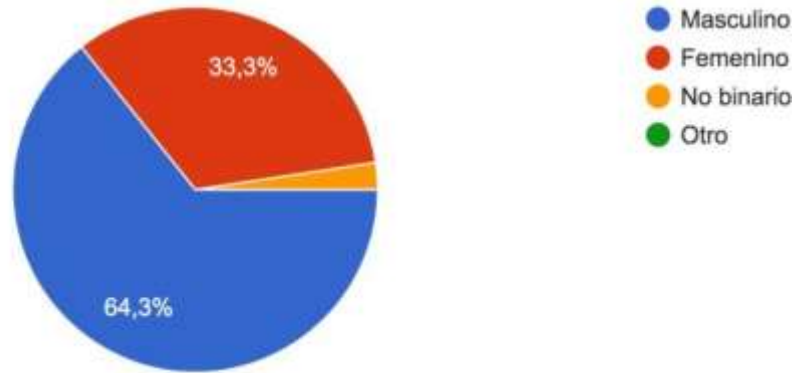


Género

Las personas encuestadas desde el género se identificaron con un 2.4% (1 docente) como no binario, un 33.3% (14 docentes) como femenino y un 64.3% (27 docentes) como masculino.

GÉNERO

42 respuestas

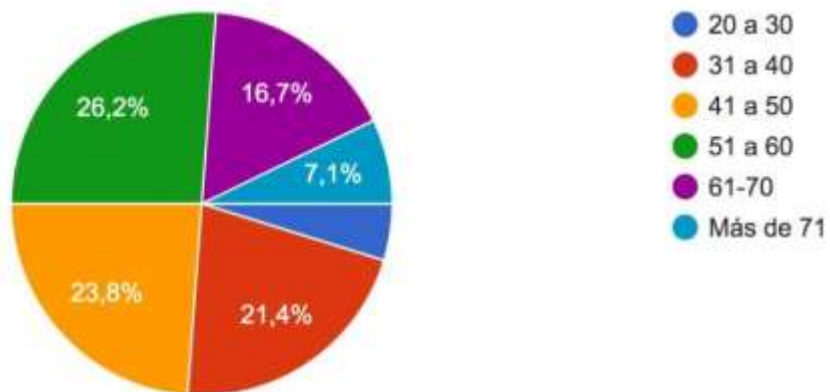


Edad

La distribución de edades del personal docente abarca un amplio espectro generacional, con representantes en varios grupos etarios. En particular, se observa que el 4.8% (2 docentes) de los encuestados tiene entre 20 y 30 años, el 21.4% (9 docentes) se encuentra en el rango de 31 a 40 años, el 23.8% (10 docentes) está en la franja de 41 a 50 años, el 26.2% (11 docentes) pertenece a la categoría de 51 a 60 años, el 16.7% (7 docentes) abarca el grupo de 61 a 70 años, y finalmente, un 7.1% (3 docentes) supera los 71 años.

EDAD

42 respuestas

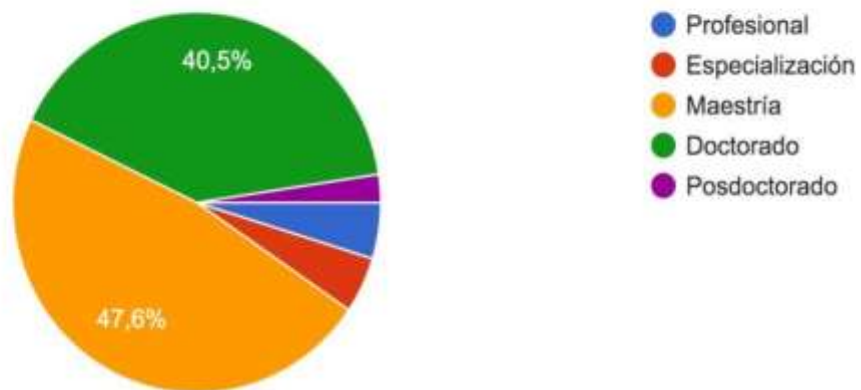


Nivel educativo

La distribución de niveles educativos entre los docentes se desglosa de la siguiente manera, el 4.8% (2 docentes) tienen formación profesional, otro 4.8% (2 docentes) han completado especialización, un 47.6% (20 docentes) cuentan con maestría, mientras que el 40.5% (17 docentes) han alcanzado el nivel de doctorado, y un 2.4% (1 docente) han realizado estudios de posdoctorado. Cabe mencionar que de esos 42 docentes que respondieron la encuesta, el 90.5% son profesores de planta, el 14.3% son de cátedra, 42,9 % son de tiempo completo, 33.3% de dedicación exclusiva y un 9.5% son ocasionales.

NIVEL EDUCATIVO

42 respuestas

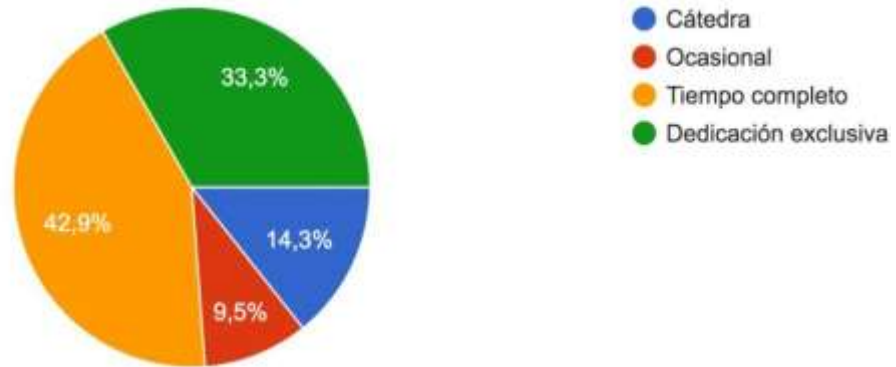


Tipo de contratación

La distribución de tipos de contratación entre los docentes se presenta de la siguiente manera: el 42.9% (18 docentes) están contratados a tiempo completo, el 33.3% (14 docentes) tienen dedicación exclusiva, el 14% (6 docentes) trabajan como cátedra, y un 9.5% (4 docentes) tienen contratos ocasionales.

TIPO DE CONTRATACIÓN

42 respuestas

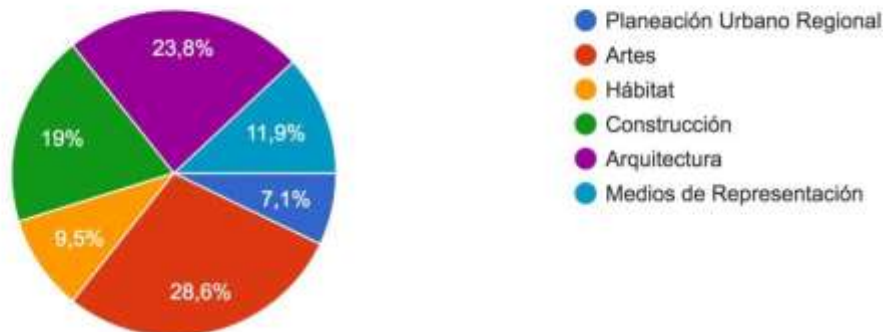


¿A qué escuela pertenece?

La distribución de los docentes según su pertenencia a diferentes escuelas, es la siguiente: el 28.6% (12 docentes) pertenece a la Escuela de Artes, el 23.8% (10 docentes) está afiliado a la Escuela de Arquitectura, el 19% (8 docentes) se encuentra en la Escuela de Construcción, el 11.9% (5 docentes) está asociado a la Escuela de Medios de Representación, el 9.5% (4 docentes) pertenece a la Escuela de Hábitat, y finalmente, el 7.1% (3 docentes) se relaciona con la Escuela de Planeación Urbano Regional.

¿A QUÉ ESCUELA PERTENECE?

42 respuestas

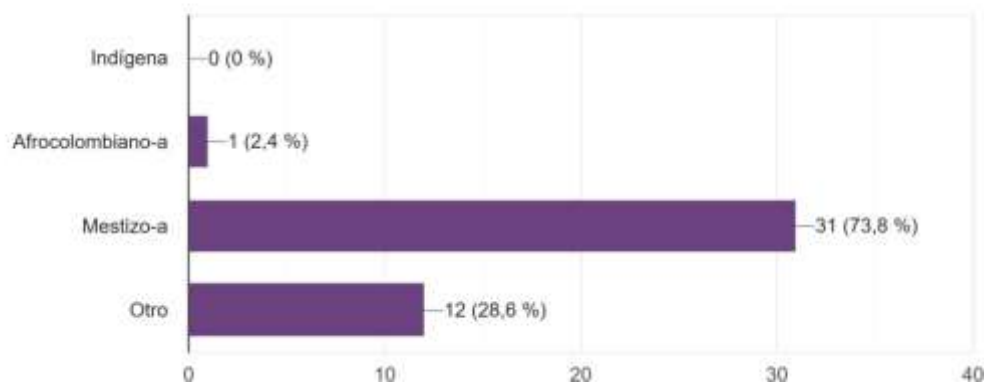


Se identifica como...

La pregunta sobre cómo se identifican los docentes muestra una diversidad en las respuestas: el 73.8% (31 docentes) se identifican como mestizos, el 28.6% (12 docentes) optaron por la categoría "otro", el 2.4% (1 docente) se identifica como afrocolombiano/a, mientras que no hubo respuestas que indiquen una identificación como indígena.

SE AUTOIDENTIFICA COMO

42 respuestas

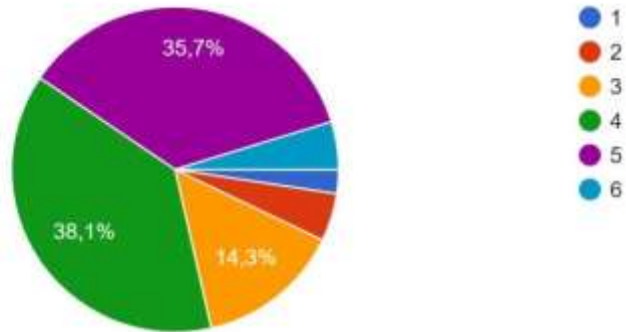


Estrato socioeconómico

La pregunta sobre el estrato socioeconómico revela una distribución que abarca una variedad de estratos socioeconómicos: el 38.1% (16 docentes) se encuentra en el estrato 4, el 35.7% (15 docentes) pertenece al estrato 5, el 14.3% (6 docentes) está en el estrato 3, el 4.8% (2 docentes) corresponde tanto al estrato 2 como al estrato 6, y un 2.4% (1 docente) se ubica en el estrato 1.

ESTRATO SOCIOECONÓMICO

42 respuestas

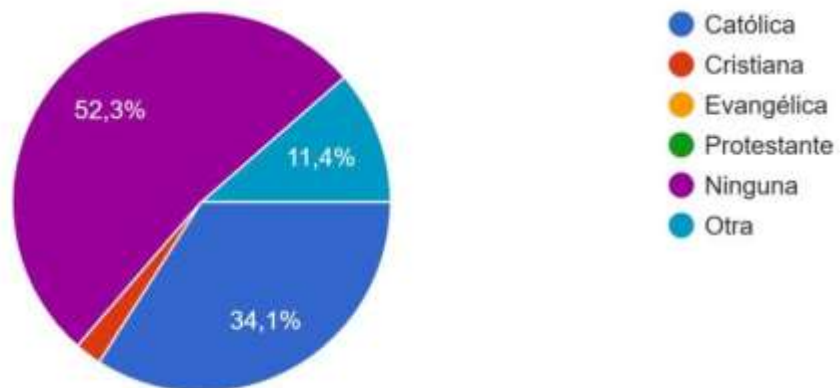


Religión que práctica

La pregunta sobre la religión practicada por los docentes refleja una diversidad religiosa considerable: el 34.1% (14 docentes) se identifican como católicos, el 52.3% (22 docentes) declara no practicar ninguna religión, el 11.4% (5 docentes) eligen la opción "Otra" en las que se encuentra el budismo y yoruba, mientras que el 2.3% (1 docente) se considera cristiano y no se registran respuestas para las categorías de evangélico y protestante.

RELIGIÓN QUE PRACTICA

42 respuestas

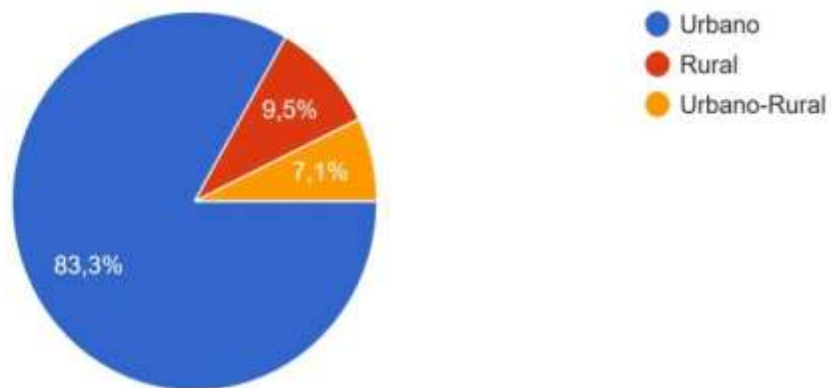


Lugar de origen

La pregunta sobre el lugar de origen de los docentes muestra una marcada predominancia de docentes con origen urbano, representando el 83.3% (35 docentes), mientras que un 9.5% (4 docentes) proviene de zonas rurales y un 7.1% (3 docentes) tiene un origen urbano-rural.

LUGAR DE ORIGEN

42 respuestas



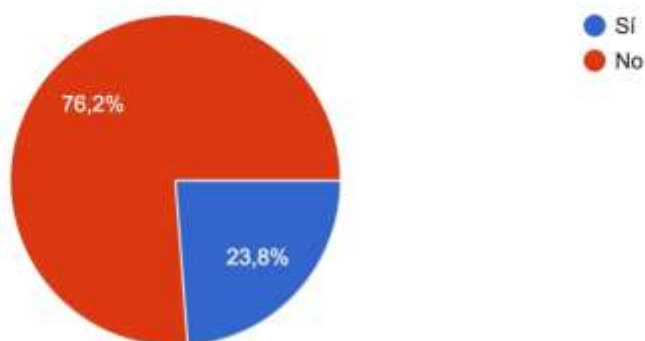
2.2 VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

¿Ha sufrido algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual en la Facultad?

La pregunta sobre si los docentes han experimentado algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual revela que el 23.8% (10 docentes) respondieron afirmativamente, indicando que han sido víctimas de este tipo de violencia, mientras que el 76.2% (32 docentes) indicaron que no han sufrido tal violencia.

¿HA SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL EN LA FACULTAD?

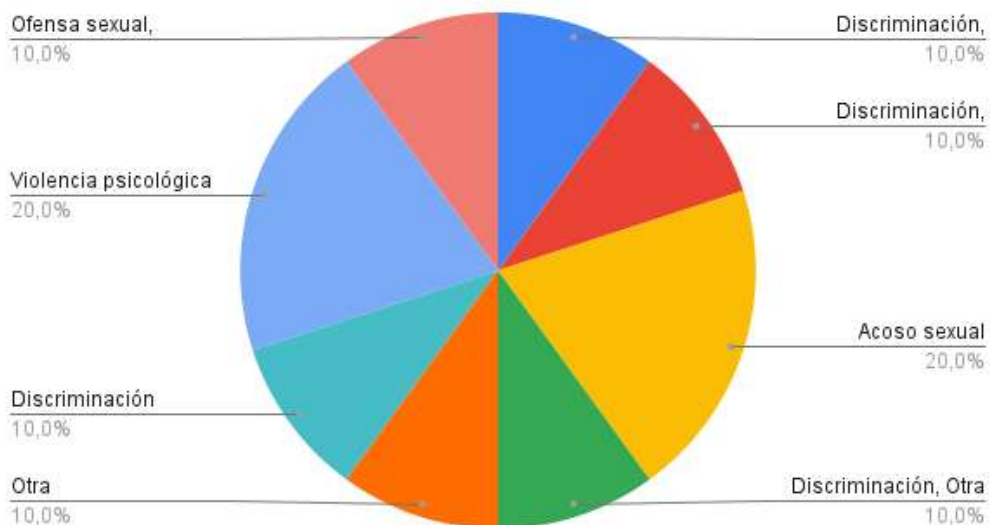
42 respuestas



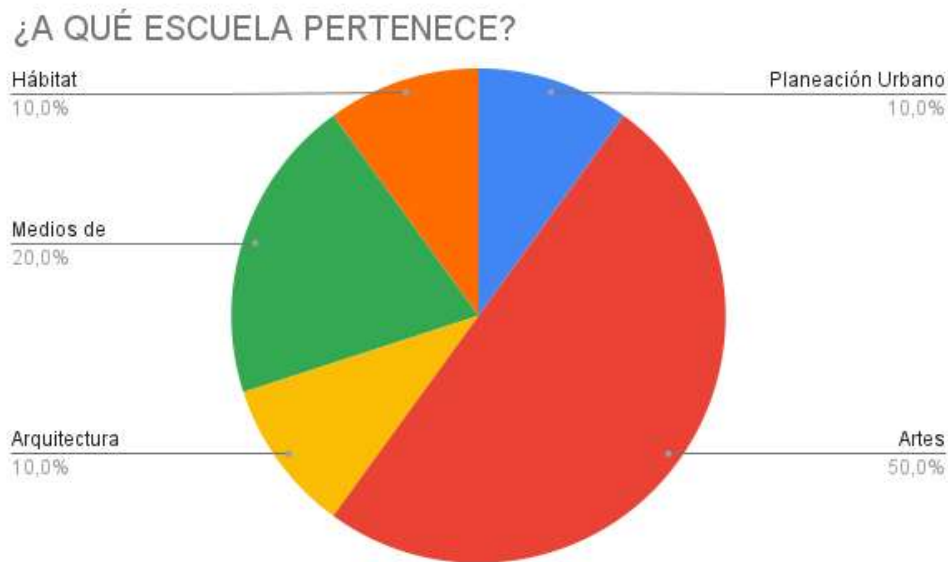
¿Qué tipo de violencia?

La pregunta sobre el tipo de violencia recibida ofrece el siguiente panorama: 2 docentes han sufrido acoso sexual; 2 han sufrido violencia psicológica; 1 otra forma de violencia (acoso laboral); 1 discriminación; 1 ofensa sexual. Tres personas indicaron haber recibido más de un tipo de violencia: 1 ha sufrido discriminación y ofensa sexual; 1 ha sufrido discriminación, violencia psicológica y violencia académica; 1 discriminación y violencia académica.

¿QUÉ TIPO DE VIOLENCIA?



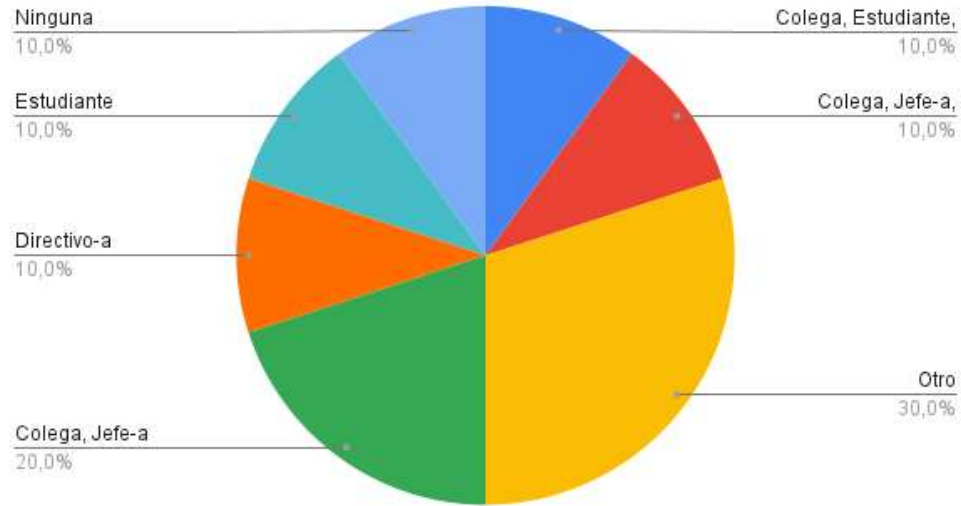
La distribución por Unidad Académica Básica, de quienes respondieron haber sufrido algún tipo de violencia, es la siguiente: 5 personas de Artes, 2 personas de Medios de Representación, 1 persona de Arquitectura, 1 persona de Hábitat, 1 persona de Planeación Urbano-Regional. De estas personas, 8 se auto-identificaron desde el género femenino y 2 desde el género masculino.



La violencia fue recibida por parte de...

La pregunta sobre la fuente de la violencia experimentada por los docentes arroja lo siguiente: 4 personas recibieron la violencia por parte de colegas, 3 de estos indicaron además que el colega era jefe/a; 2 personas recibieron la violencia por parte de estudiantes; 1 persona recibió la violencia por parte de un directivo; y 3 personas indicaron "Otro" sin detallar su respuesta.

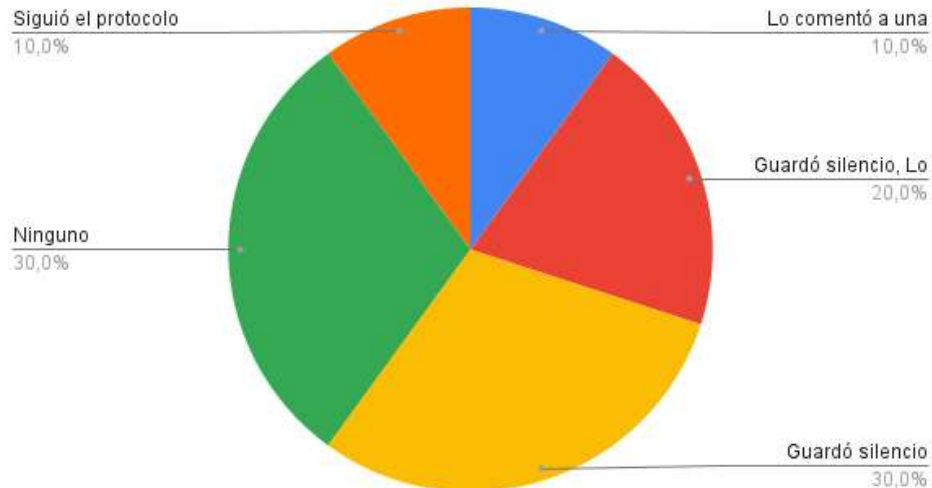
LA VIOLENCIA FUE RECIBIDA POR PARTE DE:



Ante la violencia sufrida...

En la pregunta realizada se encuentra que 5 personas guardaron silencio, 3 personas no adelantaron ninguna acción, 1 lo comentó a una persona de confianza, y solo 1 persona siguió el protocolo de VBG de la UNAL. Estos resultados muestran cierta similitud con el panorama que arrojan los resultados para el personal administrativo.

ANTE LA VIOLENCIA SUFRIDA:

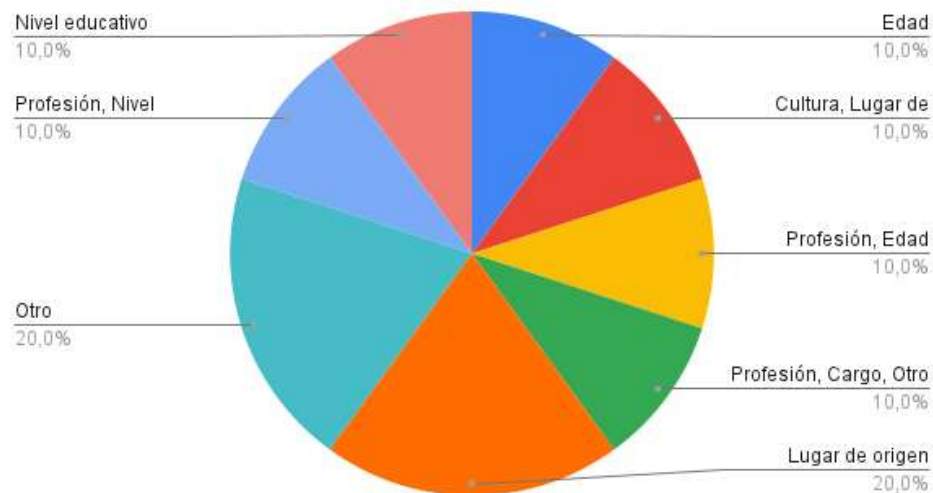


2.3 DISCRIMINACIÓN

Ha sido discriminado-a en la Facultad por:

En la pregunta realizada sobre la discriminación a docentes, se observa que el 76.2% (32 docentes), reportan no haber experimentado discriminación en la Facultad en ninguna de las categorías mencionadas en la encuesta. Entre aquellos que sí han enfrentado discriminación, los datos son: 2 personas han sido discriminadas por su lugar de origen, 1 persona ha sido discriminada por la edad, 1 por su cultura, 1 por su nivel educativo, 1 por su profesión y edad, 1 por su profesión y cargo, 1 por su profesión y nivel educativo, y 2 personas señalan otras razones. Por otro lado, no se reportaron casos de discriminación basados en clase social, religión y creencias, discapacidad o tipo de contratación.

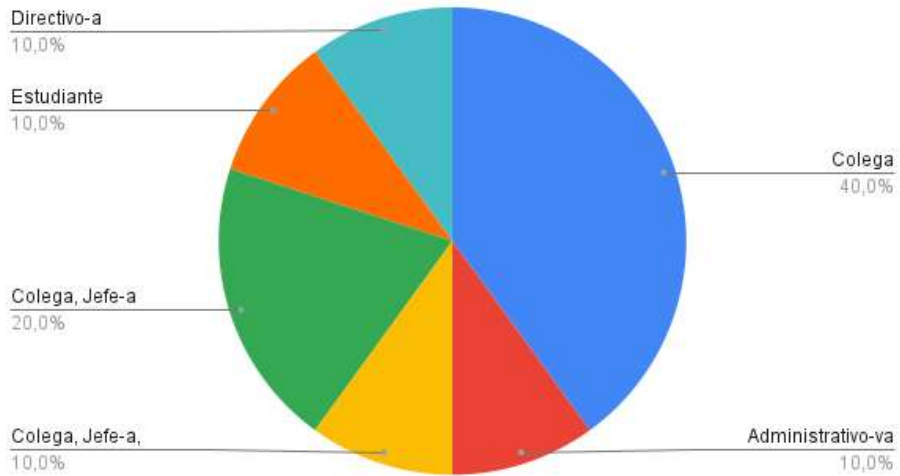
HA SIDO DISCRIMINADO-A EN LA FACULTAD POR:



La discriminación fue recibida por parte de:

Los resultados arrojan que 7 personas recibieron la discriminación por parte de colegas, de estos, 3 señalaron al jefe/a como otra persona de la que también han recibido discriminación; los 3 restantes indicaron haber recibido la discriminación de administrativo, directivo, y estudiante, respectivamente.

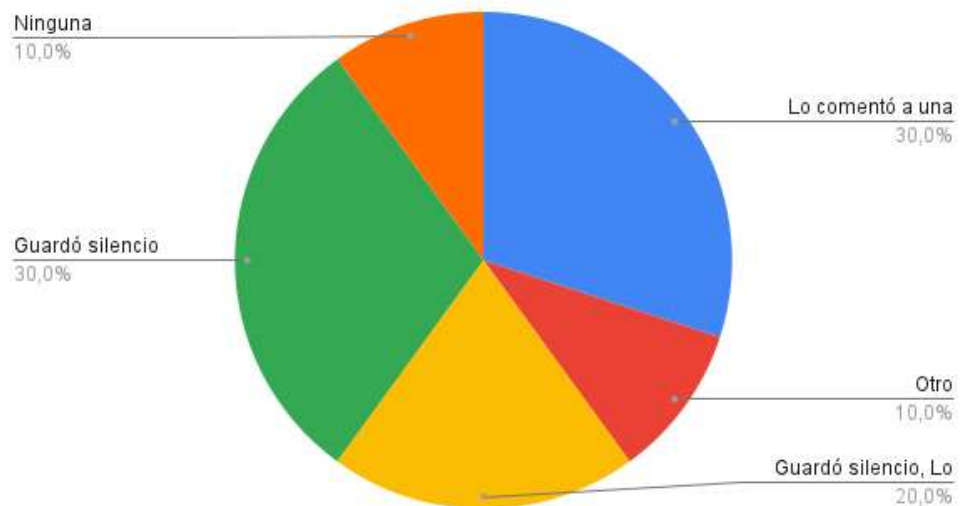
LA DISCRIMINACIÓN FUE RECIBIDA POR PARTE DE:



Ante la discriminación sufrida

En la pregunta realizada, se destaca que 3 de las personas que fueron discriminadas lo comentaron a una personas de confianza, 3 guardaron silencio, 2 guardaron silencio y solo lo comentaron a una personas de confianza, 1 personas señalo "Otro" (manifestó su malestar a quien la discriminó), y 1 personas indicó que no realizó ninguna acción.

ANTE LA DISCRIMINACIÓN SUFRIDA:



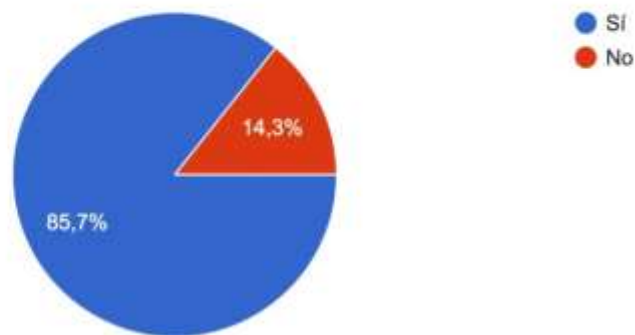
2.4 CONOCIMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

¿Tiene conocimiento sobre el grupo de trabajo en asuntos de género y diversidad de la Facultad?

Se destaca que un 85.7% (36 docentes) indicaron tener conocimiento sobre el grupo de trabajo en asuntos de género y diversidad de la Facultad, Por otro lado, un 14.3% (6 docentes) afirmó no tener conocimiento sobre dicho grupo.

¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA FACULTAD?

42 respuestas

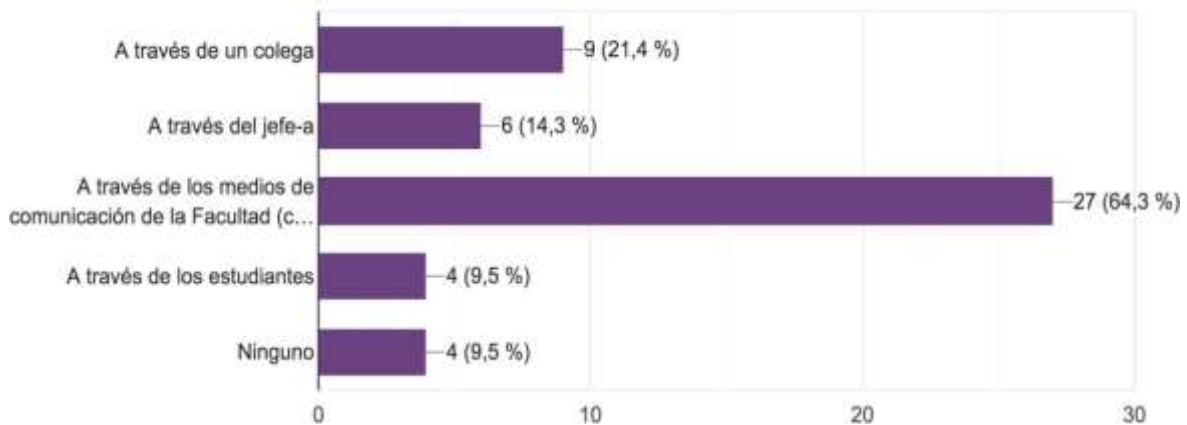


¿Cómo conoció el grupo?

Al respecto, se destaca que un 21.4% (9 docentes) conoció el grupo a través de un colega, mientras que un 14.3% (6 docentes) lo hizo a través del jefe/a de la Facultad. La mayoría de los docentes, un 64.3% (27 docentes), obtuvo conocimiento del grupo a través de los medios de comunicación de la Facultad, un 9.5% (4 docentes) mencionó haber conocido el grupo a través de los estudiantes, y un número igual de docentes 9.5% (4 docentes), declaró no haber tenido conocimiento del grupo. Llama la atención la efectividad que sugieren los resultados, en cuanto a las estrategias de comunicación empleadas por el Grupo de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad para darlo a conocer.

¿CÓMO CONOCIÓ AL GRUPO?

42 respuestas

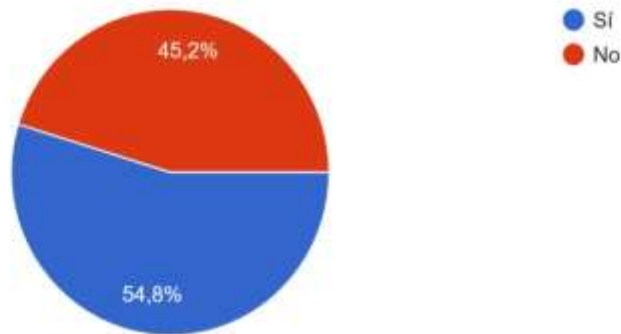


¿Ha implementado en sus clases: temáticas, pedagogía y didáctica vinculadas a los asuntos de género y diversidad?

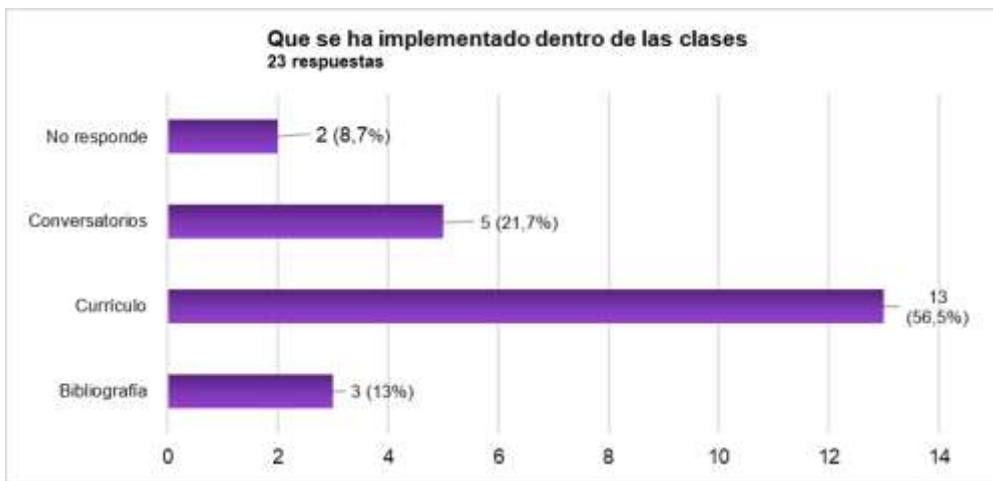
En la pregunta se observa que un 54.8% (23 docentes) afirmaron haber implementado temáticas, pedagogía y didáctica relacionadas con los asuntos de género y diversidad en sus clases, mientras que un 45.2% (19 docentes) indicaron no haberlo hecho. Este último porcentaje, pone en evidencia la necesaria sensibilización y formación de los/as docentes para que estos asuntos sean incorporados en sus actividades.

¿HA IMPLEMENTADO EN SUS CLASES: TEMÁTICAS, PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA, VINCULADAS A LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD?

42 respuestas



Con base en lo anterior, se le pidió a las personas participantes que seleccionaron la respuesta SI, mencionar que prácticas o actividades pedagógicas han implementado en sus clases. De la cual 8.7% (2 docentes) no respondieron, 21.7% (5 docentes) mencionaron que han incluido conversatorios sobre género, el 56.5% (13 docentes) han implementado en el currículo académico temas de género. Por último, 13% (3 docentes) han incluido bibliografía sobre los asuntos de género y diversidad.

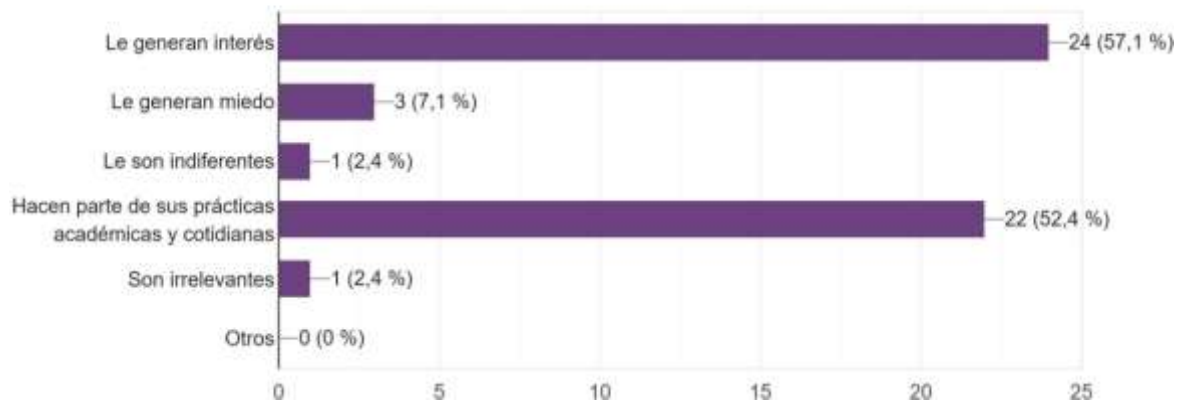


Los asuntos de género y diversidad

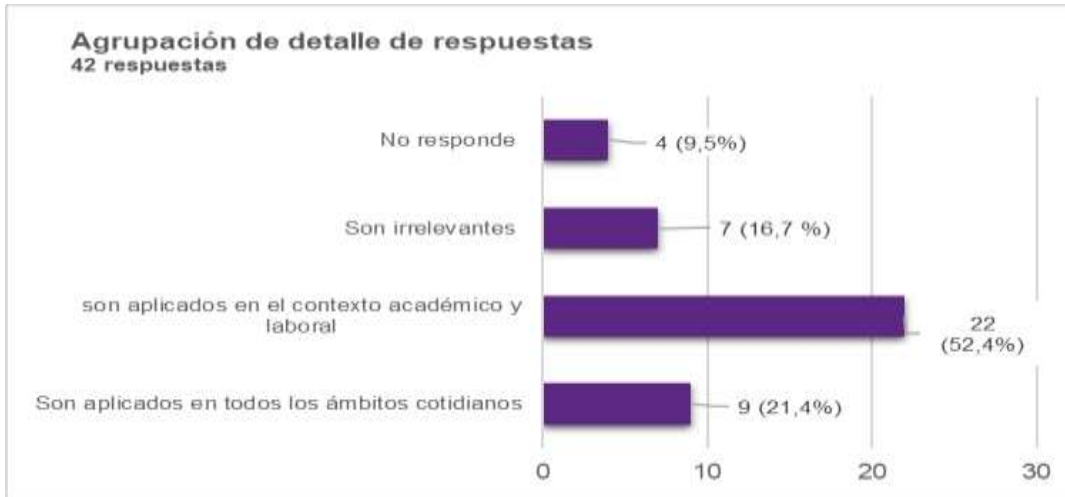
En la pregunta realizada se observa que el 57.1% (24 docentes) manifiesta interés en estos temas, mientras que un 7.1% (3 docentes) experimenta miedo al respecto. Además, el 52.4% (22 docentes) indica que estos asuntos forman parte de sus prácticas académicas y cotidianas, en contraste con un 2.4% (1 docente) que los considera irrelevantes. No se registran respuestas en la categoría "Otros".

LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

42 respuestas



Respecto a lo que le genera a los/as docentes los asuntos de género y diversidad, el 9.5% (4 docentes) no respondieron, el 16.7% (7 docentes) no aplican esos temas porque les parecen irrelevantes, el 52.4% (22 docentes) aplican los conceptos de género y diversidad en el contexto académico y laboral. Por último, el 21.4% (9 docentes) manifestó que estos temas hacen parte de sus práctica académicas y cotidianas.

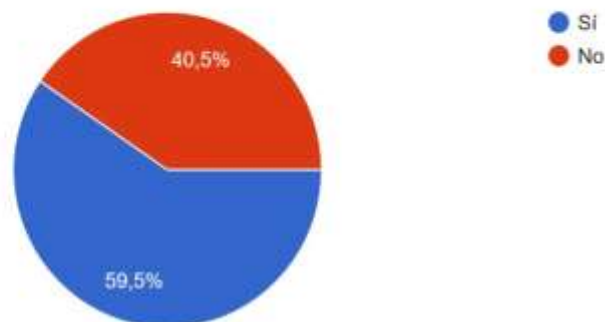


¿Ha recibido algún tipo de formación sobre asuntos de género y diversidad (curso, taller, diplomado, etc.)?

En la pregunta realizada a docentes de la Facultad de Arquitectura sobre asuntos de género y diversidad, se destaca que el 59,5% (25 docentes) de los participantes ha recibido algún tipo de formación relacionada con estos temas, mientras que el 40,5% (17 docentes) no lo ha hecho. Dichos resultados dan cuenta de la necesidad de implementar estrategia de formación para los/las docentes.

¿HA RECIBIDO ALGÚN TIPO DE FORMACIÓN SOBRE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (CURSO, TALLER, DIPLOMADO, ETC.)?

42 respuestas

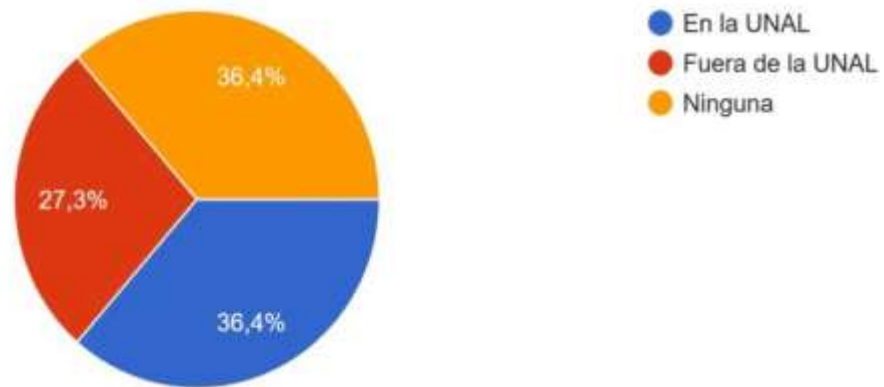


Esta formación la recibió

En la pregunta realizada se evidencia que el 36,4% (16 docentes) de los participantes recibió formación en estos temas dentro de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL), mientras que un 27,3% (12 docentes) la obtuvo fuera de la UNAL. Además, un 36,4% (16 docentes) declaró no haber recibido formación alguna en asuntos de género y diversidad.

ESTA FORMACIÓN LA RECIBIÓ

42 respuestas



2.5 CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES.

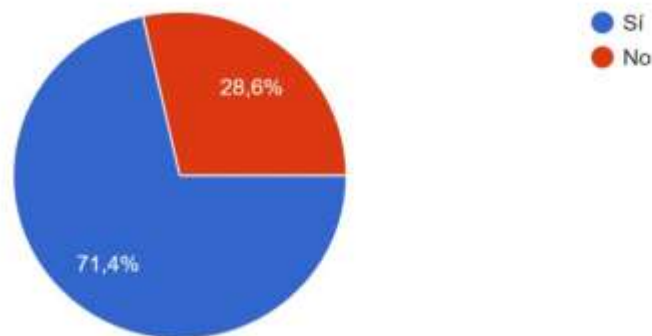
¿Conoce el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia- Resolución de Rectoría 1215 de 2017?

En la pregunta realizada se destaca que el 71,4% (30 docentes) de los participantes afirma conocer el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales -Resolución de Rectoría 1215 de 2017, mientras que el 28,6% (12 docentes) no tiene conocimiento de este protocolo. Los porcentajes muestran la necesidad de

continuar difundiendo el protocolo entre los/las docentes dentro de las estrategias de formación.

¿CONOCE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES EN...BIA - RESOLUCIÓN DE RECTORÍA 1215 DE 2017?

42 respuestas

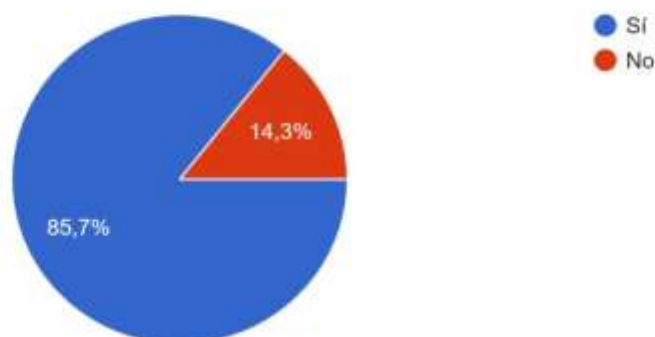


¿Considera necesario/importante incluir aspectos relacionados con los asuntos de género y diversidad en los programas curriculares de la facultad?

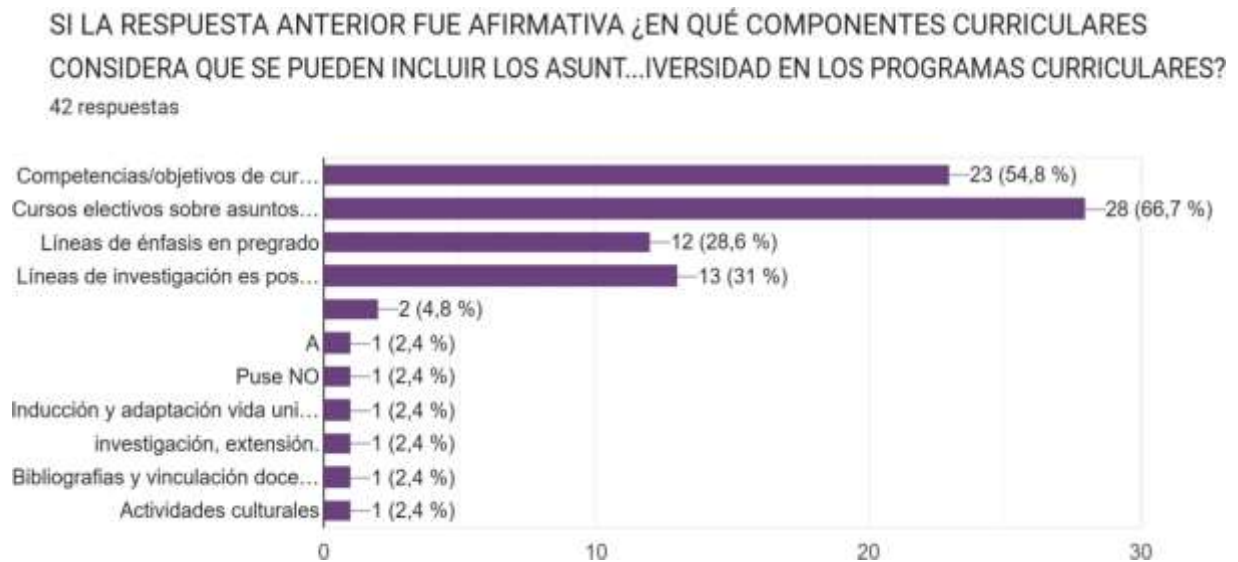
En la pregunta realizada se destaca que el 85,7% (36 docentes) de los participantes considera necesario o importante incluir aspectos relacionados con estos temas en los programas curriculares de la Facultad, mientras que el 14,3% (6 docentes) no comparte esa perspectiva.

¿CONSIDERA NECESARIO/IMPORTANTE INCLUIR ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LOS PROGRAMAS CURRICULARES DE LA FACULTAD?

42 respuestas



A las personas que respondieron sí, se les solicitó detallar su respuesta. En la que un 54,8% (23 personas) propone realizarlo en los objetivos de los cursos. Un porcentaje de 66,7% (28 personas) proponen dar cursos electivos que abarquen estas temáticas.

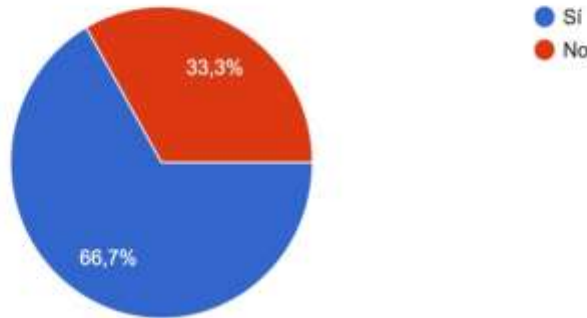


¿Sabe cómo se activa el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la universidad nacional de Colombia?

En la pregunta se observa que el 66,7% (28 docentes) de los participantes afirma saber cómo se activa el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia, mientras que el 33,3% (14 docentes) no posee este conocimiento. Esta es una temática que igualmente requiere ser tratada con los docentes pues conocer el protocolo no está directamente relacionado con la activación del mismo.

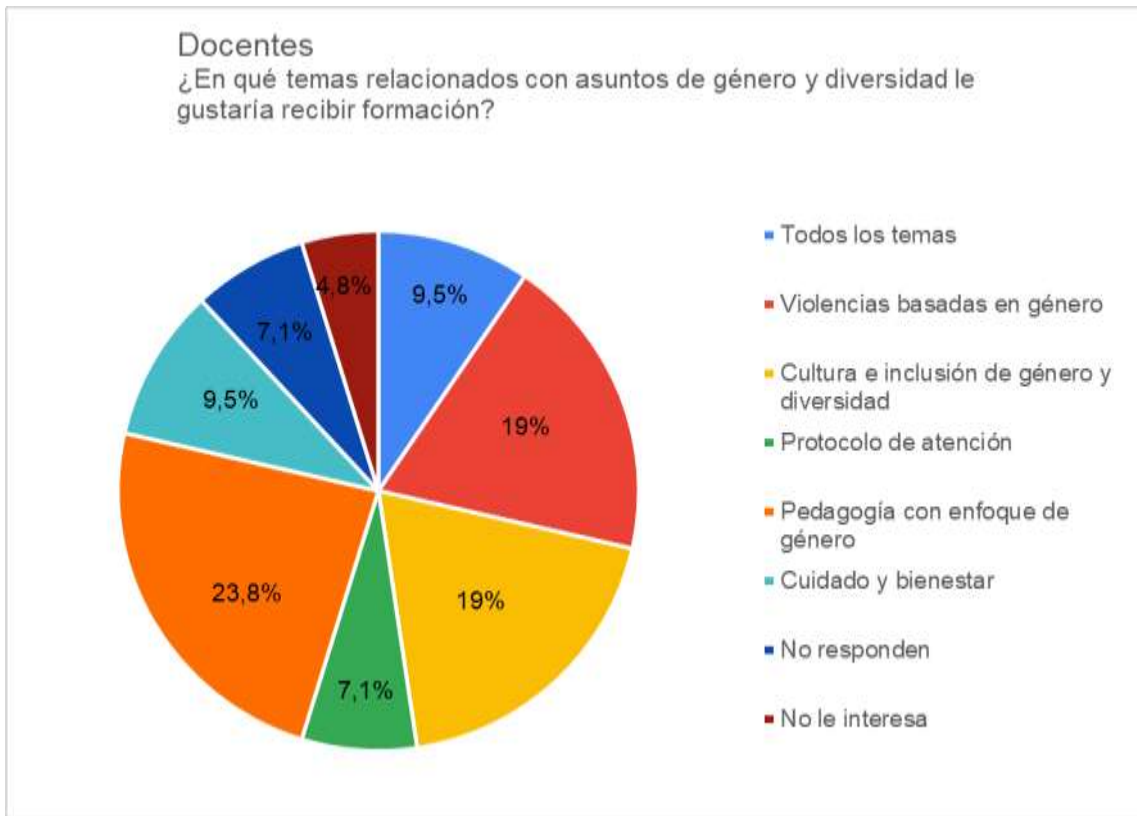
¿SABE CÓMO SE ACTIVA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS...S EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA?

42 respuestas



¿En qué temas relacionados con los Asuntos de Género y Diversidad le gustaría recibir formación?

Los temas relacionados con violencias basadas en género y cultura e inclusión de género y diversidad se mencionaron de manera similar con un porcentaje de 19 % (8 personas) cada uno. Los temas que se mencionaron con más frecuencia fueron los de incluir una pedagogía con enfoque de género con un total de 23,8% (10 personas). Igualmente, 9,5% (4 personas) respondieron que les gustaría saber de todos los temas relacionados con asuntos de género y diversidad. Paralelamente, un 7,1% (3 personas) mencionó que le gustaría recibir formación en el protocolo de atención, un porcentaje de 9,5% (4 personas) les gustaría formarse en el cuidado y el bienestar. Mientras que el 7,1 % (3 personas) no responde a la pregunta y el 4,8% (dos personas) manifestaron que no les interesa recibir formación en los asuntos de género y diversidad.

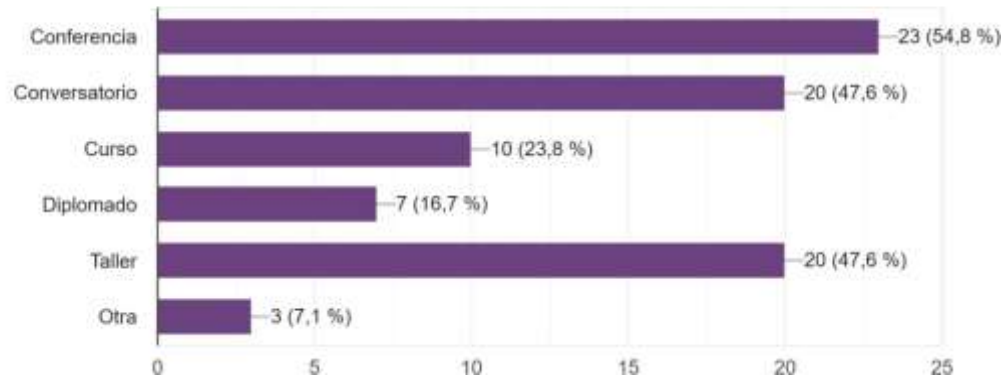


¿Qué tipo de formación?

El tipo de formación deseada en asuntos de género y diversidad refleja una preferencia diversa en cuanto a la modalidad de aprendizaje. Por un lado, las conferencias, los talleres y los conversatorios son los métodos más mencionados, con un 54,8% (23 personas), un 47,6% (20 personas) de preferencia y con un 47,6% (20 personas), respectivamente. Por otro lado, los cursos con un 23,8% (10 personas) y los diplomados con una votación de 16,7% (7 personas) generan un interés más bajo. Mientras un porcentaje del 7,1 % (3 personas) prefiere otras alternativas de formación.

¿QUÉ TIPO DE FORMACIÓN?

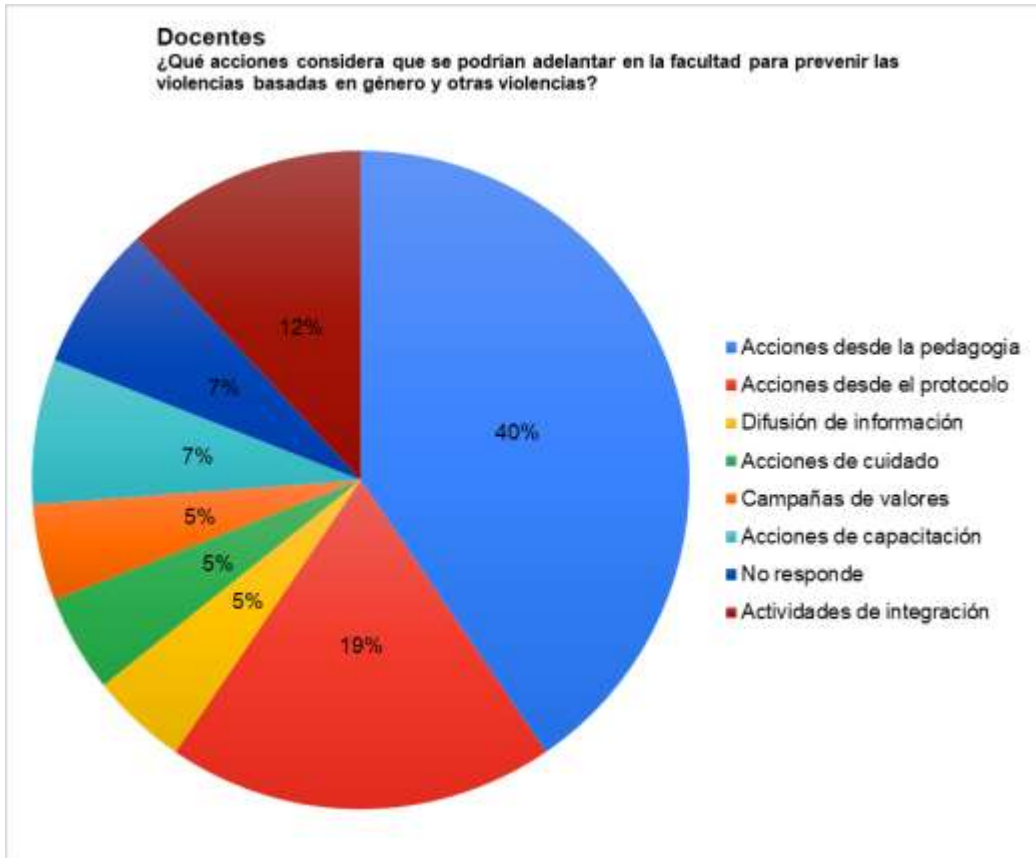
42 respuestas



¿Qué acciones considera que se podrían adelantar en la Facultad para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias?

Las acciones consideradas para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias en la Facultad revelan una variedad de posibilidades. La mayoría de los encuestados/as un 40% (17 personas) mencionan acciones desde la pedagogía, lo que sugiere un fuerte énfasis en la educación y la sensibilización como estrategias clave. Las acciones relacionadas con el protocolo también son consideradas por un 19% (8 personas), lo que indica que existe un reconocimiento de la importancia de las políticas y procedimientos formales en la prevención y la respuesta a estas violencias. La difusión de información fue sugerida por un 5% (2 personas), se mencionan acciones de cuidado para prevenir las violencias basadas en género con un 5% (2 personas).

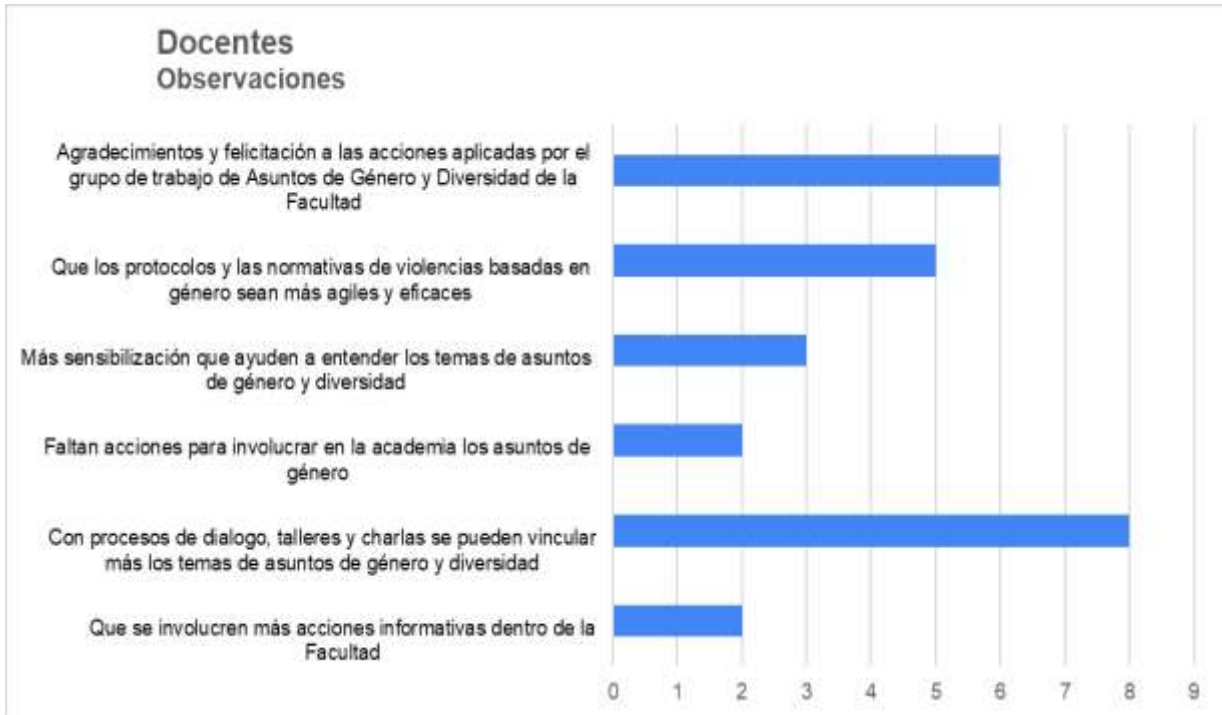
Otra sugerencia, 5 % (2 personas) mencionaron las campañas de valores en que se brinde el acompañamiento a las víctimas de VBG, lo que refleja una preocupación por el bienestar de las personas afectadas. Así mismo, se menciona las actividades de integración con toda la comunidad de la Facultad que por medio del diálogo se pueda prevenir las VBG con un 12% (5 personas), se mencionó las acciones de capacitación con un 7% (3 personas) y por último, un 7% (3 personas) no respondieron a la pregunta.



2.6 OBSERVACIONES ENCUESTADOS

***Nota metodológica:** para el procesamiento de esta pregunta abierta en la que 26 participantes detallaron su respuesta, se contabilizaron 6 aspectos detallados por lo que se grafica el número de respuestas para cada ítem a partir de este valor.

De las 42 personas con roles docentes que respondieron la encuesta 26 escribieron observaciones, en estas hay múltiples temáticas enunciadas siendo común el vincular los temas de asuntos de género y diversidad por medio de diálogos, talleres y charlas dentro del entorno académico. En la siguiente tabla se han agrupado en 6 enunciados las 26 observaciones consignadas en la encuesta.



3. ESTUDIANTES

De un total de 1,456 estudiantes (58 posgrado y 1.398 pregrado) participaron 229, (33 de posgrado y 196 de pregrado) es decir el 15,7%. En particular, del universo de estudiantes de posgrado, el porcentaje de participación corresponde al 19.14%, y para pregrado corresponde al 13.5%, lo que muestra una mayor participación de los estudiantes de posgrado. Los/as participantes, incluyeron 124 estudiantes que se identificaron como mujeres y 105 que se identificaron como hombres.

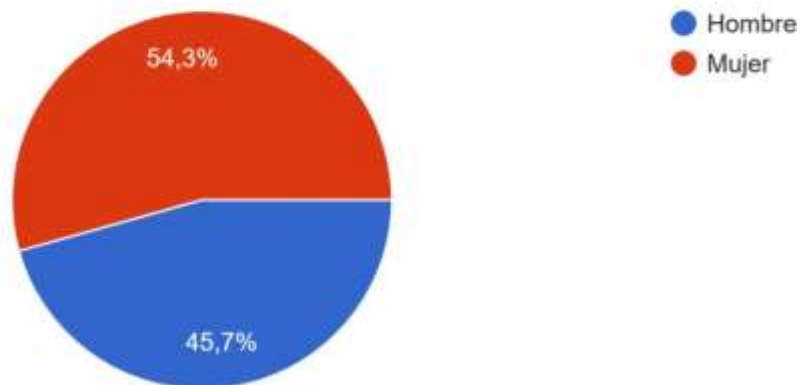
Llama la atención que los/as estudiantes haya sido la población con más bajo porcentaje de participación, respecto a los otros grupos diferenciados (administrativos y docentes), pese a las preocupaciones que han expresado sobre la temática de VBG en la UNAL, y a la amplia difusión y a las diversas estrategias de sensibilización empleadas para motivar el diligenciamiento de la encuesta.

3.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo

Se encuestaron un total de 229 estudiantes, correspondientes a 124 mujeres representando el 54.3% de los/as encuestados, y 105 hombres equivalentes al 45.7%.

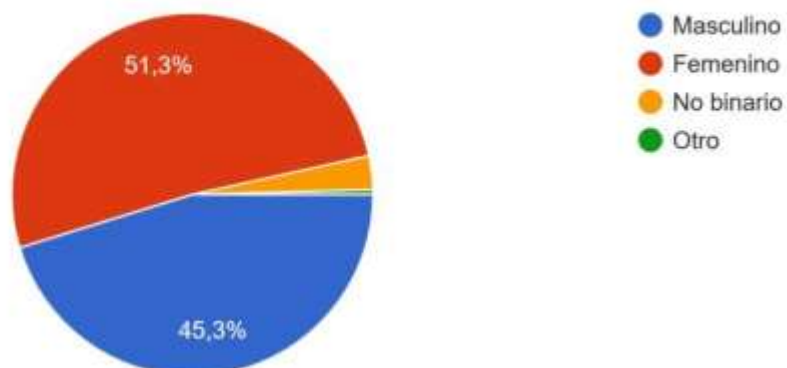
SEXO
229 respuestas



Género

Los resultados indican una diversidad en la composición de género de la población estudiantil, el 51.3% (119 estudiantes) se identifica como femenino, el 45.3% (105 estudiantes) como masculino, un 3% (7 estudiantes) se identifica como no binarias. Sin embargo, un 0.4% (1 estudiante) se identifica como "otro" (indefinible).

GÉNERO
229 respuestas

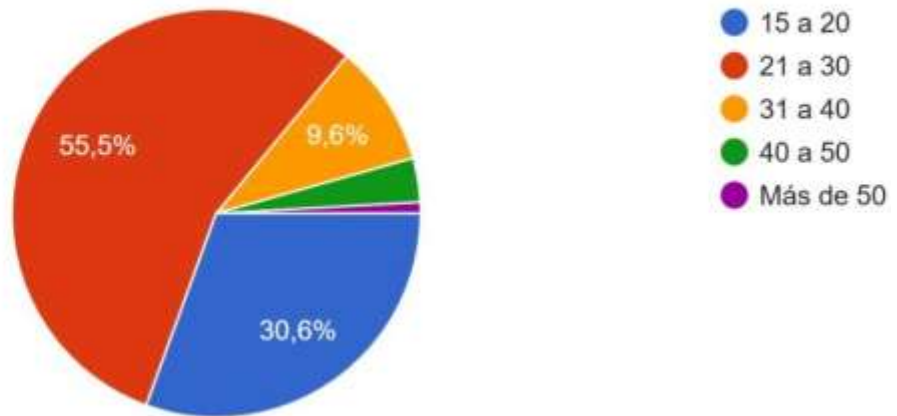


Edad

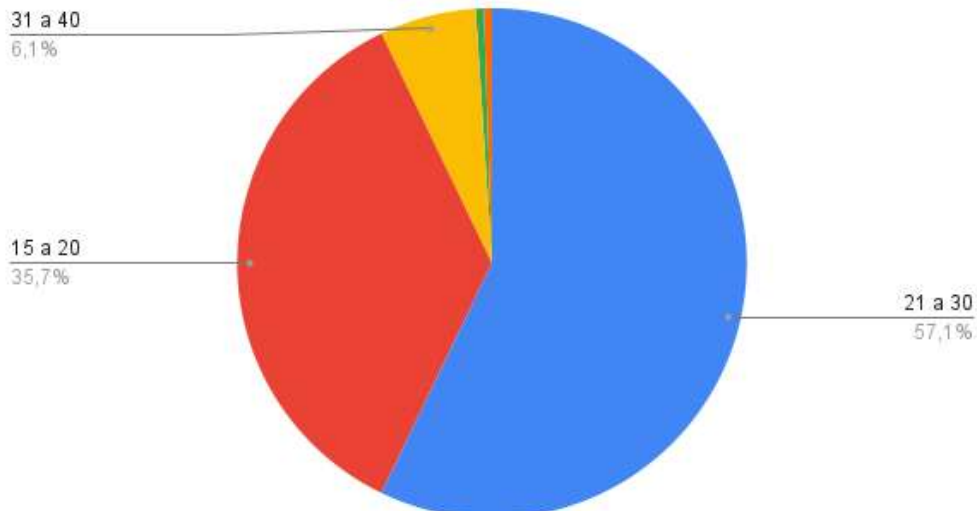
La edad de los encuestados revela una distribución de edades donde el grupo de 21 a 30 años es dominante, representando el 55.5% (127 estudiantes) de los encuestados, seguido por el grupo de 15 a 20 años con un 30.6% (70 estudiantes). Por otro lado, los encuestados entre 31 a 40 años con 9,6% (22 estudiantes) y de edades superiores a 40 años con un 3.5% (8 estudiantes) entre las edades de 40 a 50 años y por último un 0.9% (2 estudiantes) mayores de 50 años.

EDAD

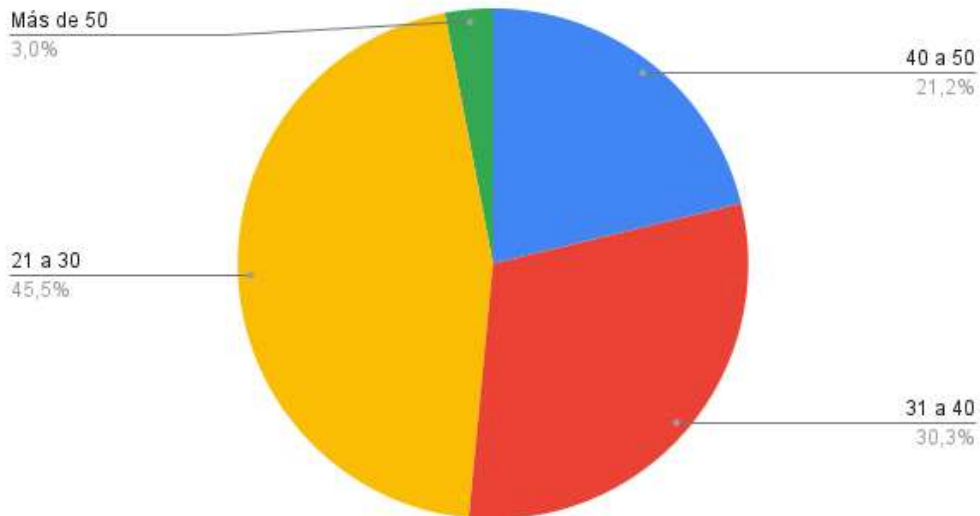
229 respuestas



EDAD PREGRADO



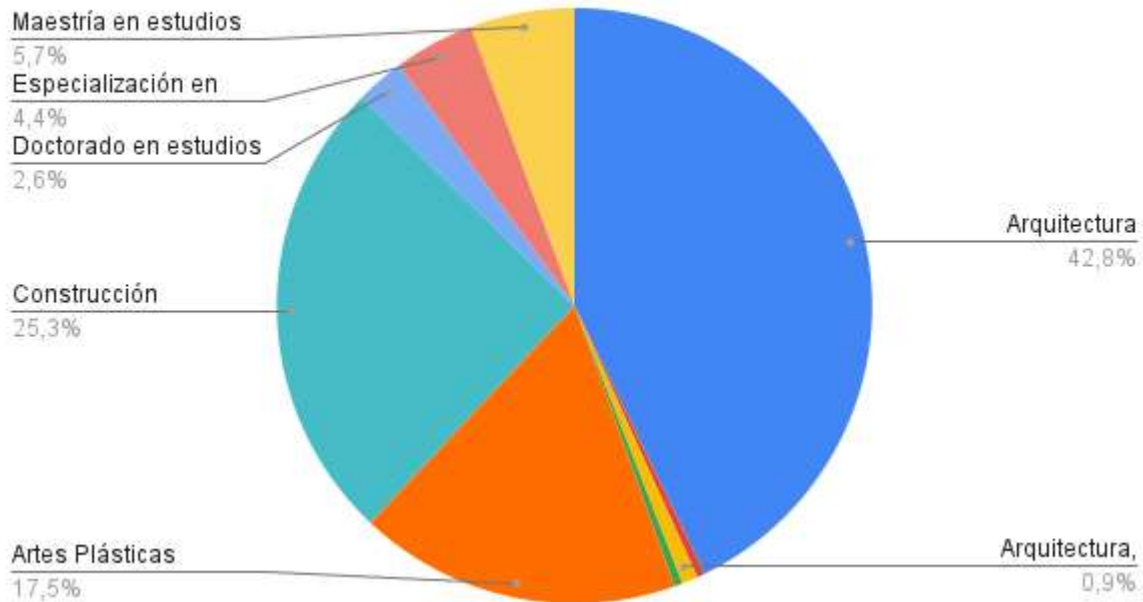
EDAD POSGRADO



Programa académico

Los resultados muestran una diversidad en la distribución de programas académicos representados por los encuestados/as. La mayoría pertenece al programa de Arquitectura, con un 43.8% (102 estudiantes), seguido de Construcción con un 24.9% (58 estudiantes), y de un 17.2% (40 estudiantes) de Artes Plásticas. Respecto a los posgrados, las respuestas corresponden a un 5.2% (12 estudiantes) de la Especialización en Planeación Urbano-Regional, un 5.6% (13 estudiantes) de la Maestría en Estudios Urbano-Regionales, un 2.6% (6 estudiantes) del Doctorado en Estudios Urbanos y Territoriales, un 0.4% (1 estudiante) de la Maestría en Arquitectura, y un 0.4% (1 estudiante) de la Especialización en Diseño Urbano.

PROGRAMA ACADÉMICO



Número de matrículas

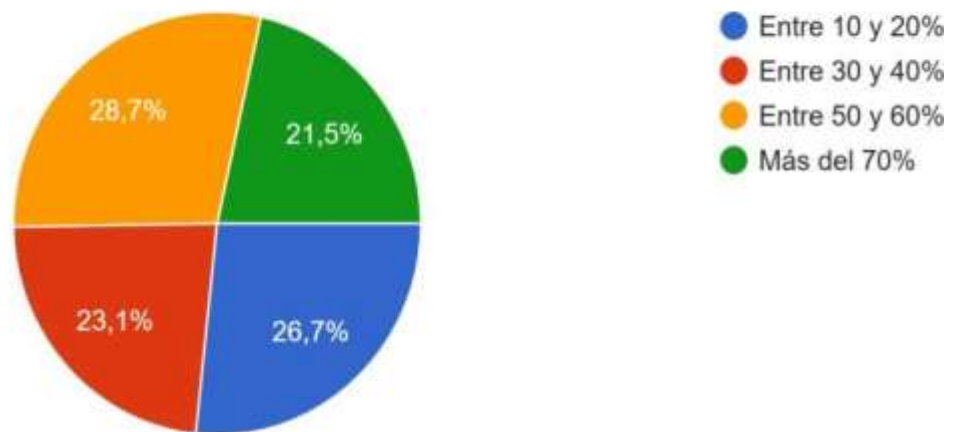
Los resultados reflejan una variación en el número de matrículas de los encuestados/as. El grupo más grande está compuesto por aquellos que han realizado una sola matrícula, representando el 14.8% (34 estudiantes), mientras que un 12.2% (28 estudiantes) de los encuestados han realizado siete matrículas, y un 10% (23 estudiantes) han efectuado ocho matrículas. También, un 8.7% (10 estudiantes) ha cursado diez matrículas, Por otro lado, un 2.6% (13 estudiantes) de los encuestados han realizado trece matrículas. Estos resultados sugieren una heterogeneidad en las trayectorias académicas de los participantes, lo que podría influir en sus perspectivas sobre asuntos de género y diversidad, debido a las experiencias y la exposición a estos temas ya que pueden variar significativamente en función del número de matrículas y el tiempo que han pasado en la Facultad.

Si eres de pregrado indica el porcentaje de avance

La mayoría de los encuestados/as se encuentra en un rango de avance de entre el 50% y el 60%, representando un 28.7% (56 estudiantes), un 26.7% (52 estudiantes) en el rango de avance entre el 10% y el 20%, y un 23.1% (45 estudiantes) entre el 30% y el 40%. Por otro lado, un 21.5% (42 estudiantes) ha avanzado más allá del 70%.

SI ERES DE PREGRADO INDICA EL PORCENTAJE DE AVANCE

194 respuestas



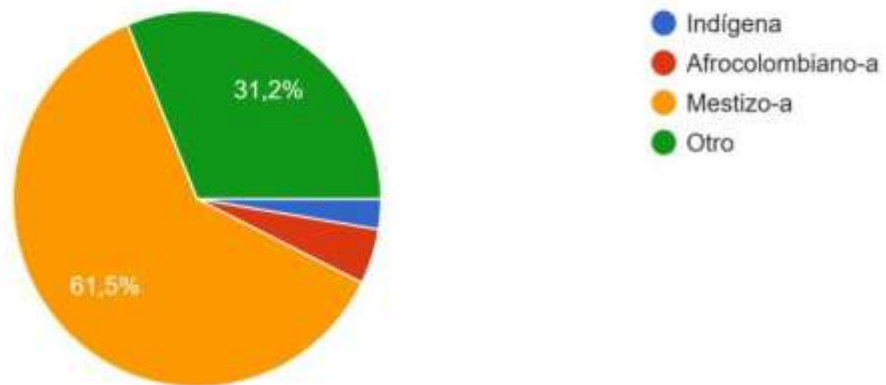
Te autoidentificas como...

Los resultados revelan que en la Facultad de Arquitectura hay diversidad en la composición étnica de la población estudiantil. El 61,5% (142 estudiantes) se identifica como mestizo,

mientras que el 31,2% (72 estudiantes) selecciona "Otro" para señalar que no se identifican con un grupo étnico en particular. Además, el 4,8% (11 estudiantes) se identifica como afrocolombianos y el 2,6% (6 estudiantes) como indígenas.

TE AUTOIDENTIFICAS COMO:

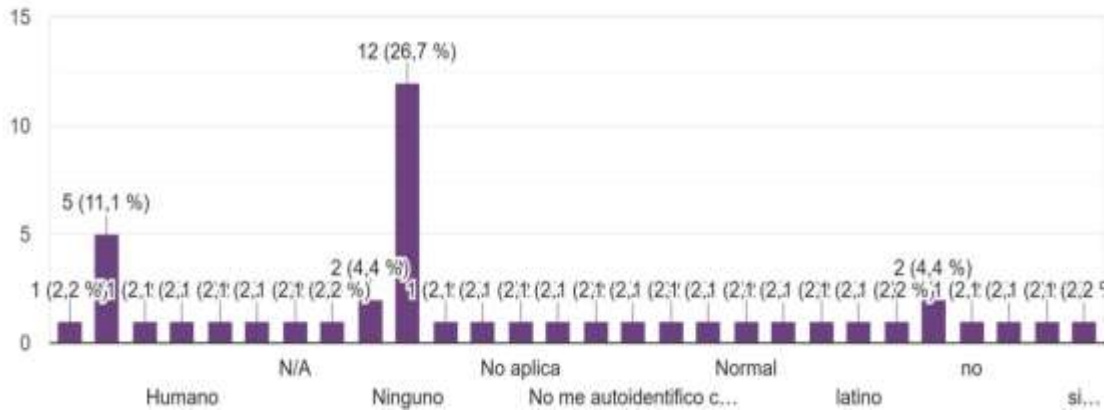
229 respuestas



Los resultados muestran una diversidad en las respuestas, con algunas personas que se auto-identifican como blancos (11,1%) y otras que eligen no identificarse con ninguna categoría (26,7% eligió "Ninguno"). Además, se observa una variedad de respuestas más generales, como "Humano", "Normal", "Latino", "Sin pertenencia étnica", "No me identifico con ninguno" y "No aplica".

SU TU RESPUESTA A LA PREGUNTA ANTERIOR FUE OTRO, INDICA CUAL

45 respuestas

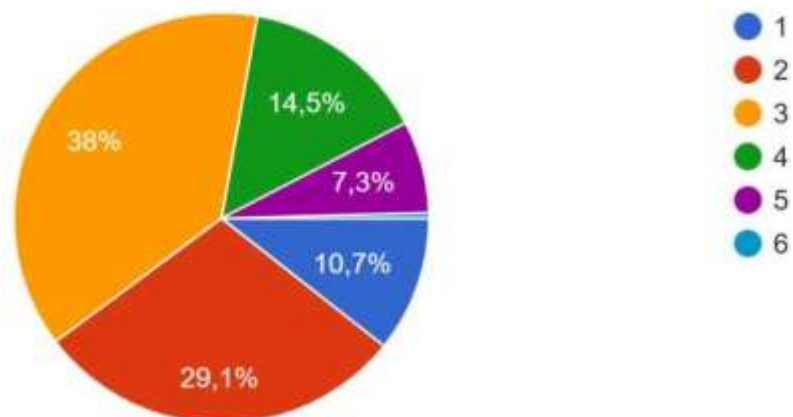


Estrato socioeconómico

El resultado muestra una distribución en varios estratos. Los estratos 3 y 2 son los más representados, con un 38% (87 estudiantes) y un 29.1% (67 estudiantes), respectivamente. Adicionalmente, el estrato 4 representa el 14.5% (33 estudiantes), mientras que los estratos 1 y 5 tienen una presencia del 10.7% (24 estudiantes) y 7.3% (17 estudiantes), respectivamente. Por otro lado, el estrato 6 tiene la menor representación, con solo un 0.4% (1 estudiante).

ESTRATO SOCIOECONÓMICO

229 respuestas

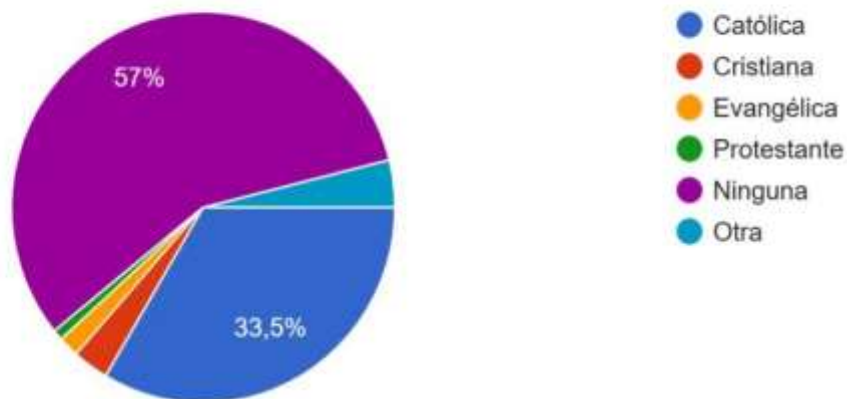


Religión que practicas

Las respuestas muestran que la mayoría de los encuestados/as, un 57% (131 estudiantes), declaran no tener ninguna afiliación religiosa. Sin embargo, la religión católica es la más común entre los encuestados, con un 33.5% (77 estudiantes), mientras que las denominaciones cristianas, evangélicas y protestantes tienen representaciones del 3% (7 estudiantes), 1.7% (4 estudiantes) y 0.9% (2 estudiantes), respectivamente. Un 3.9% (9 estudiantes) de los encuestados menciona pertenecer a “Otra” religión (agnóstico, panteísta, paganismo).

RELIGIÓN QUE PRACTICAS

229 respuestas

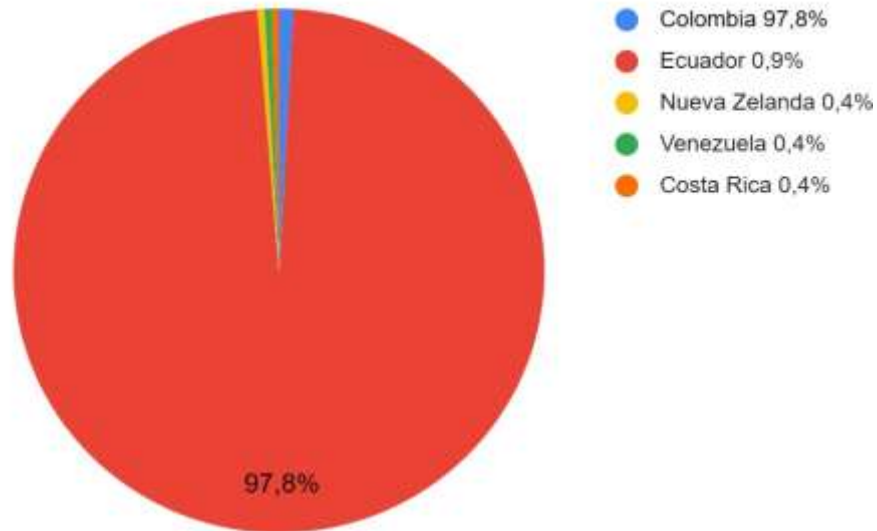


Lugar de origen (país)

Los resultados muestran una mayoría de participantes provenientes de Colombia, con un 97.8% (224 estudiantes). Las otras nacionalidades representadas, como Ecuador, Nueva Zelanda, Venezuela y Costa Rica, constituyen una proporción menor, destacando la homogeneidad del grupo estudiantil en términos de su lugar de origen.

Estudiantes

Pais de origen

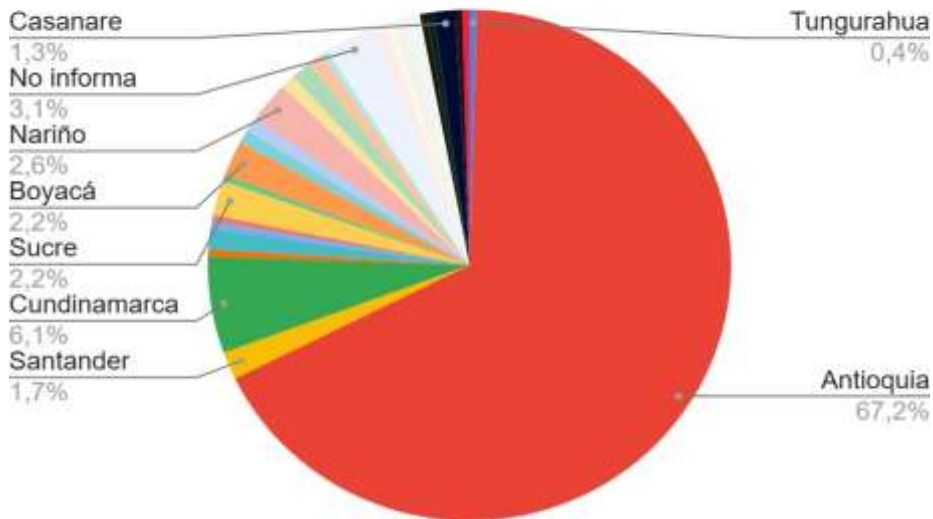


Lugar de origen (departamento)

Los resultados revelan una distribución geográfica diversa entre los/as estudiantes de la Facultad de Arquitectura. La mayoría provienen del departamento de Antioquia, representando un 67.2% (154 estudiantes) del total. Asimismo, se destacan Cundinamarca con un 6.1% (14 estudiantes) y Nariño con un 2.6% (6 estudiantes), lo que indica la presencia de estudiantes de diferentes regiones de Colombia. Sin embargo, se observa una representación menor de otros departamentos como Boyacá, Casanare, Sucre y Santander, que oscilan entre el 1.35% (3 estudiantes) y el 2.2% (5 estudiantes). Además, se registra un mínimo porcentaje de estudiantes provenientes de fuera de Colombia, como Tungurahua (provincia de la República de Ecuador), con un 0.4% (1 estudiante).

Estudiantes

Departamento de origen

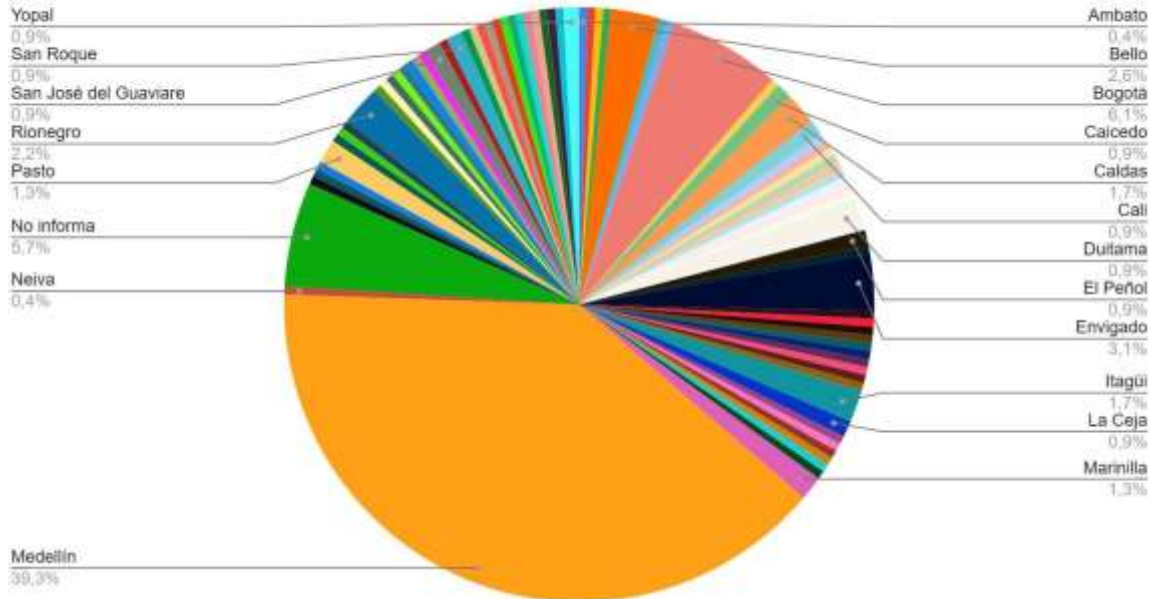


Lugar de origen (municipio)

El análisis muestra una diversidad geográfica entre las personas encuestadas. Destacan Medellín como el lugar de origen más común con un notable 39,3% (90 personas), seguido por Bogotá con un 6,1% (14 personas). Además, se observa una representación variada de municipios y ciudades de Colombia, Bello 2,6% (6 personas), Envigado 3,1% (7 personas), Rionegro 2,2% (5 personas), y otras como Caicedo 0,9% (2 personas), Caldas 1,7% (4 personas), Duitama 0,9% (2 personas), El Peñol 0,9% (2 personas), La Ceja 0,9% (2 personas), Marinilla 1,3% (3 personas), Neiva 0,4% (1 persona), Pasto 1,3% (3 personas), San Roque 0,9% (2 personas), San José del Guaviare 0,9% (2 personas), y Yopal 0,9% (2 personas) también presentes en la muestra. Sin embargo, es relevante notar que un 5,7% (13 personas) de los encuestados no proporcionaron información sobre su lugar de origen.

Estudiantes

Municipio de origen



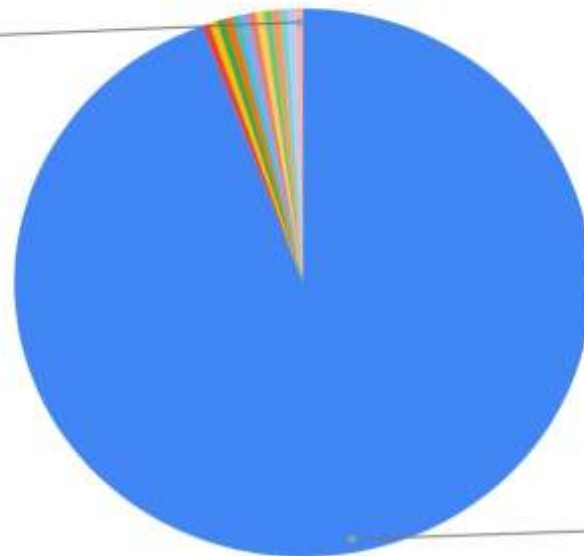
Vereda o barrio de origen

El análisis muestra que la mayoría de los/as estudiantes 94.3% (215 personas) no informaron su vereda o barrio de origen. Por otro lado, se registran respuestas que mencionan diversos lugares de origen, como Aranjuez 0,4%, Antioquia 0,4%, Bavaria 0,4%, Bellavista 0,4%, La Doctora 0,4%, Laureles 0,4%, Margaritas 0,4%, Primavera 0,4%, Resguardo de Pitayó 0,4%, Santa Elena 0,4%, San Luis 0,4%, Sabaneta 0,4%, Vida San Luis 0,4%. Cabe señalar, que cada 0,4% representa a 1 persona por cada vereda o barrio de origen, esto quiere decir que hay 14 personas que están distribuidas en cada uno de las veredas o barrios anteriormente mencionados.

Estudiantes

Vereda o barrio de origen

Resguardo...
0,4%



No informa
94,3%

3.2 VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

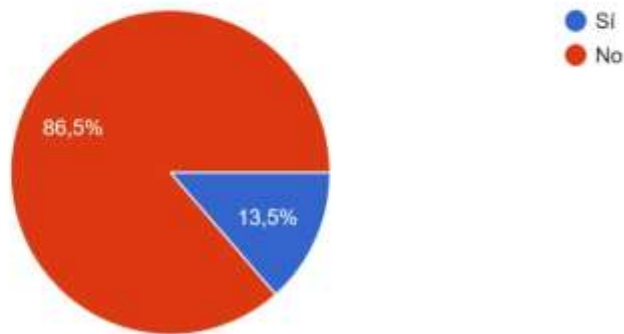
¿Has sufrido algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual en la facultad?

Los resultados muestran que un 13.5% (31 estudiantes, 29 de pregrado y 2 de posgrado) admiten haber experimentado algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual en el entorno académico, mientras que la gran mayoría, un 86.5% (198 estudiantes), afirma no haber sufrido estas formas de violencia. Respecto a posgrado, quienes manifestaron haber sufrido violencia (discriminación y violencia psicológica) se auto-identifican desde el género femenino, y están inscritas en el programa de Especialización en Planeación Urbano-Regional.

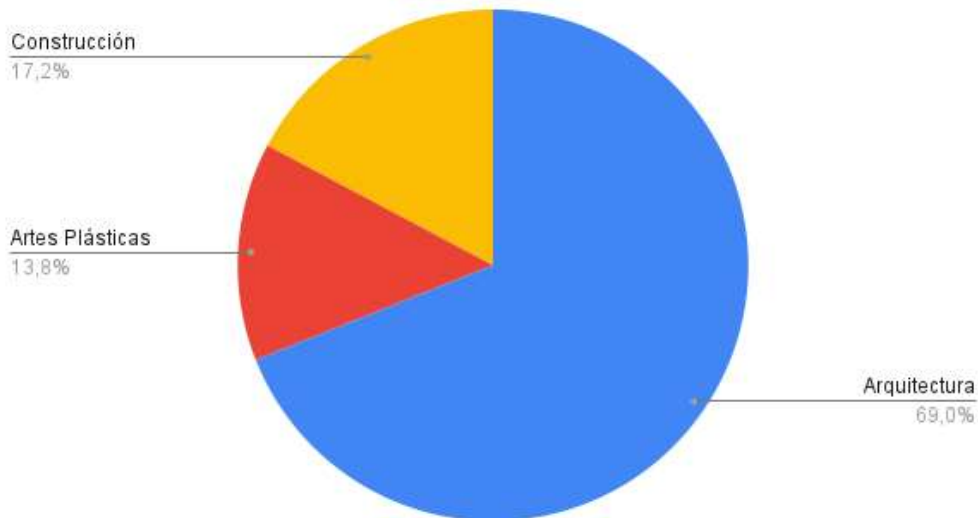
En cuanto a pregrado, la mayor proporción de estudiantes que sufrieron violencia están inscritos/as en el programa de Arquitectura, seguido del programa de Construcción, y en menor proporción el programa de Artes. Así mismo, 22 estudiantes se auto-identifican desde el género femenino, y 5 desde el género masculino.

¿HAS SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL EN LA FACULTAD?

229 respuestas



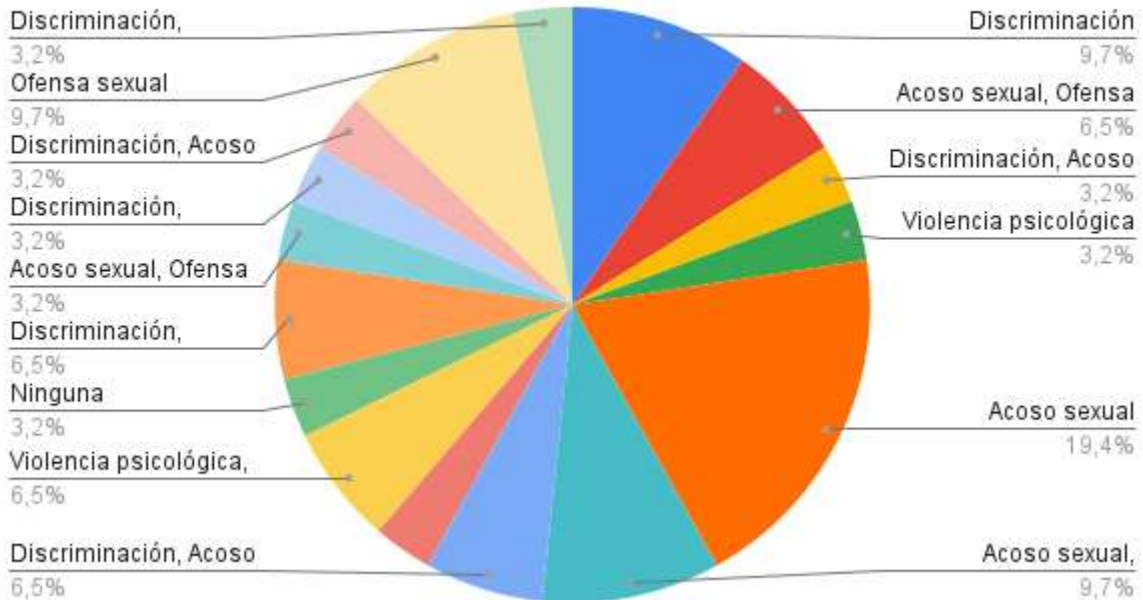
PROGRAMA ACADÉMICO PREGRADO



¿Qué tipo de violencia?

Quienes respondieron haber sufrido algún tipo de violencia de género, indicaron que esta correspondía al acoso sexual (16 estudiantes) siendo la forma más mencionada, seguido de la discriminación por razones de género (13 estudiantes) y la violencia psicológica (15 estudiantes). Es de anotar que se podían indicar varias opciones en la respuesta.

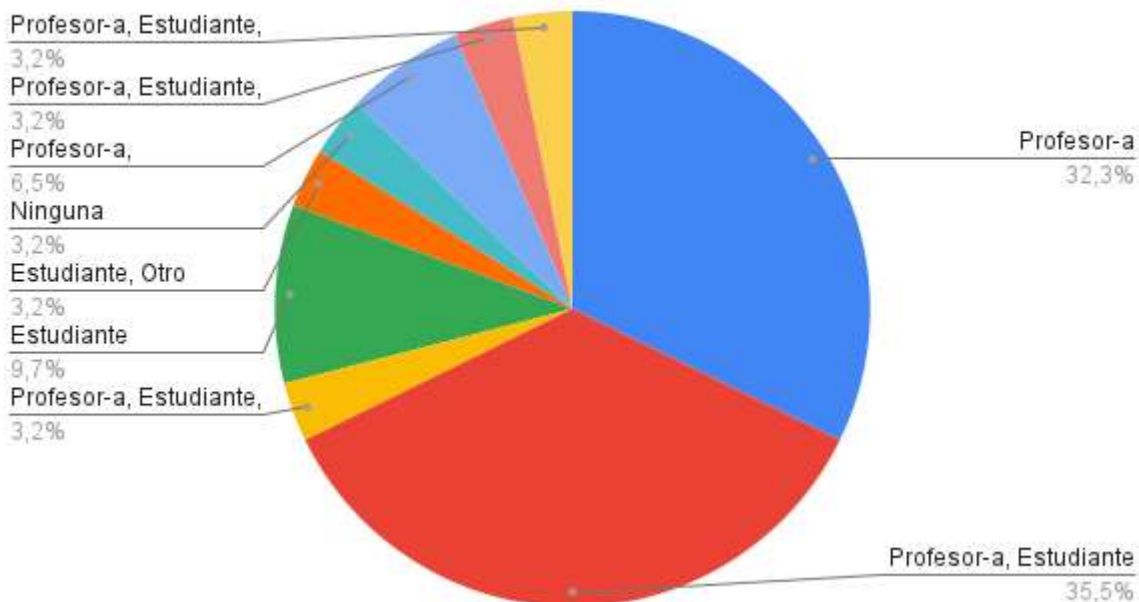
¿QUÉ TIPO DE VIOLENCIA?



Violencia recibida por parte de...

Un porcentaje de estudiantes del 14% (32 estudiantes) reporta haber experimentado violencia por parte de profesores/as. Además, un 9.6% (22 estudiantes) menciona haber sufrido violencia por parte de otros estudiantes. Por otro lado, encontramos porcentajes de violencia atribuida a directivos un 0.9% (2 estudiantes) y personal administrativo un 1.3% (3 estudiantes). Igualmente, se señalan "Otros" (2 personas equivalente al 0.9%) como personal de construcción y trabajador.

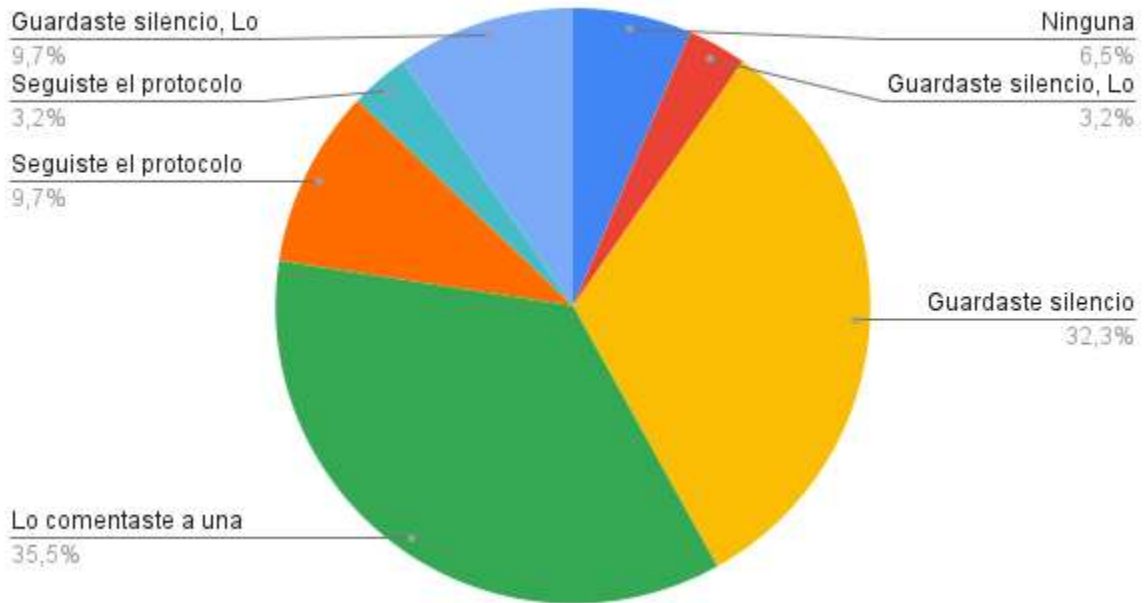
LA VIOLENCIA FUE RECIBIDA POR PARTE DE:



Ante la violencia sufrida:

Solo un pequeño porcentaje de 1.7% (4 estudiantes) siguió el protocolo de la UNAL para estos casos de violencia. Por otro lado, un 9.6% (22 estudiantes) optó por hablar con una persona de confianza, mientras el 6,6% (15 personas) guardaron silencio. Una persona (0.4%) denunció en redes.

ANTE LA VIOLENCIA SUFRIDA:



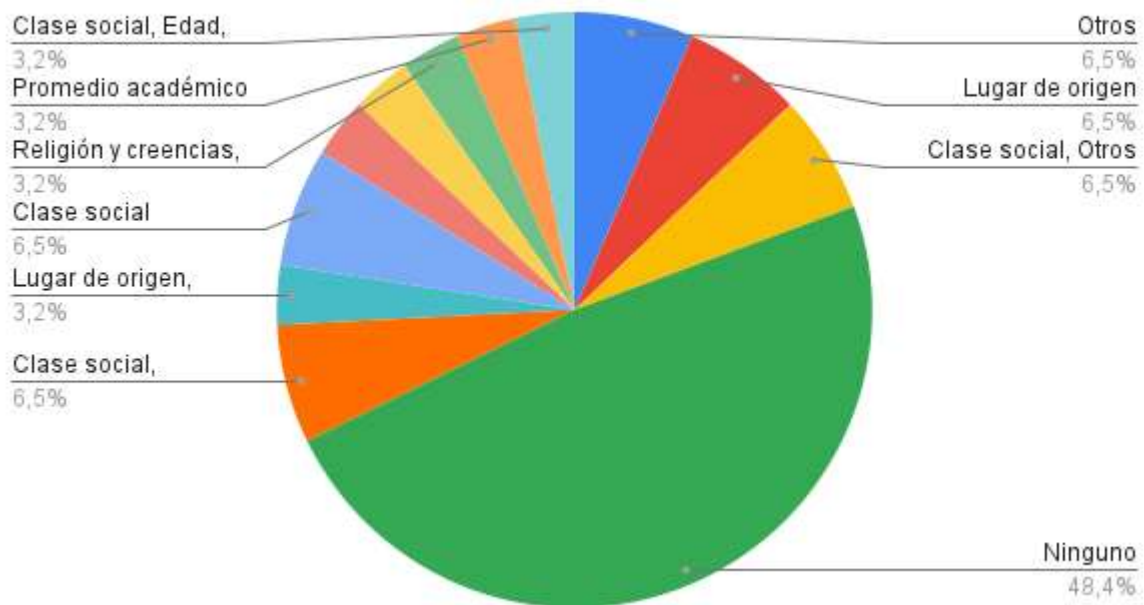
3.3 DISCRIMINACIÓN

Has sido discriminado/a en la facultad por:

La pregunta refleja una variedad de dimensiones en las que los estudiantes han experimentado discriminación por razones distintas al género. Aunque la mayoría 71.2% (163

estudiantes) informa que no ha sido discriminada en la facultad por ninguna razón específica, los porcentajes restantes señalan niveles de discriminación en diferentes áreas. La discriminación basada en la clase social con un 7% (16 estudiantes), el lugar de origen con un 5.2% (12 estudiantes), el promedio académico 4.8% (11 estudiantes), la cultura 1.7% (4 personas), la edad 1.7% (4 personas), religión y creencias 1.3% (3 personas), y discapacidad 0.9% (2 personas).

HAS SIDO DISCRIMINADO-A EN LA FACULTAD POR:

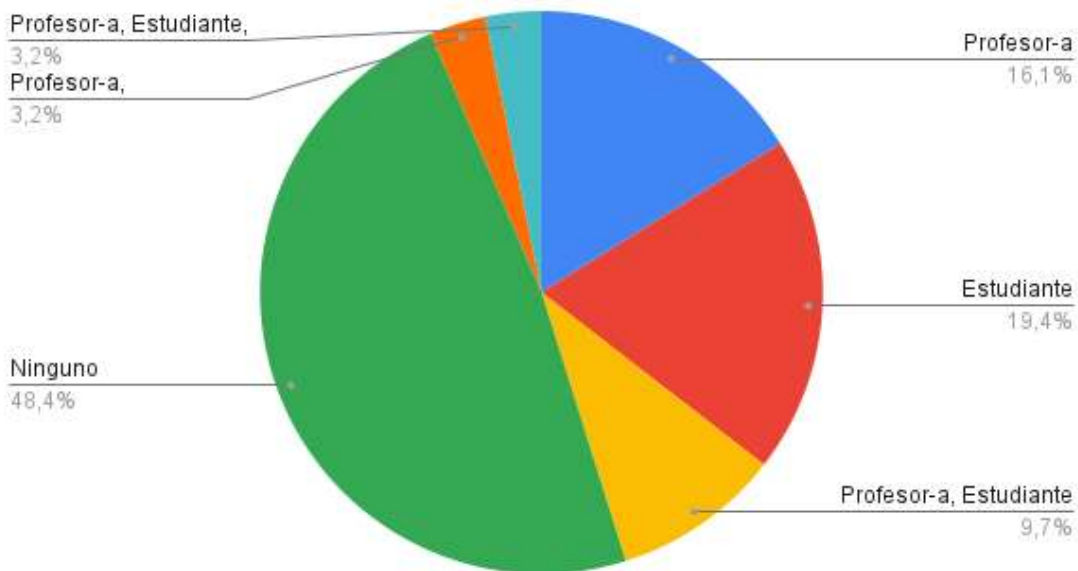


También un porcentaje de 15.3% (35 estudiantes) mencionó "otros", en las que se resalta una discriminación por aspecto físico, por nombre, por etnia, por ideología política, entre otras.

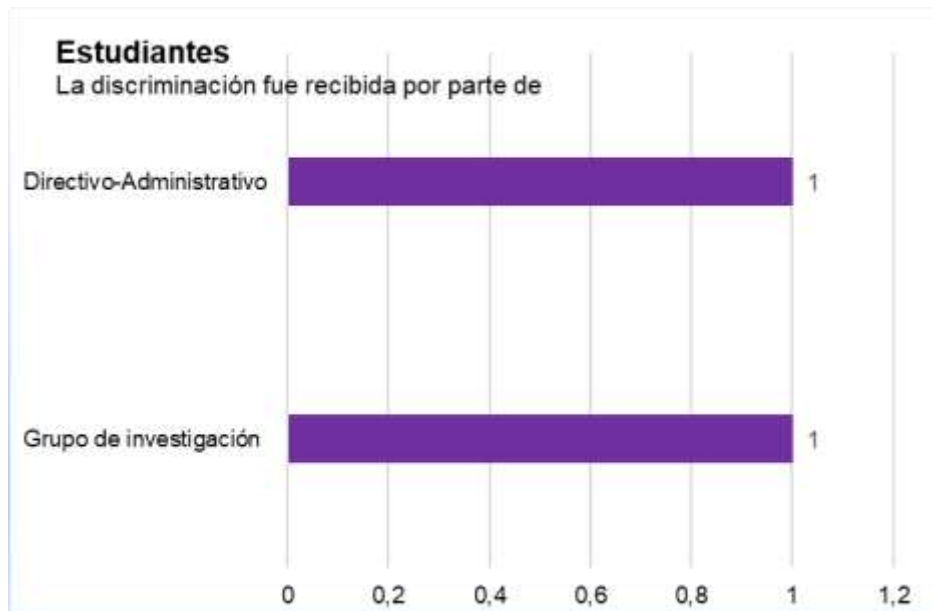
La discriminación fue recibida por parte de:

Los resultados reflejan que la mayoría de los estudiantes encuestados un 79% (193 estudiantes) informaron que no habían experimentado discriminación en el entorno académico. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de estudiantes, un 14,4% (33 estudiantes) mencionaron haber experimentado discriminación por parte de otros estudiantes, mientras que un número menor señaló a profesores/as un 9,6% (22 estudiantes) como fuente de discriminación. Además, aparecen los directivos con un 1,3% (3 estudiantes) y personal administrativo un 0,9% (2 estudiantes) como responsables de la discriminación.

LA DISCRIMINACIÓN FUE RECIBIDA POR PARTE DE:



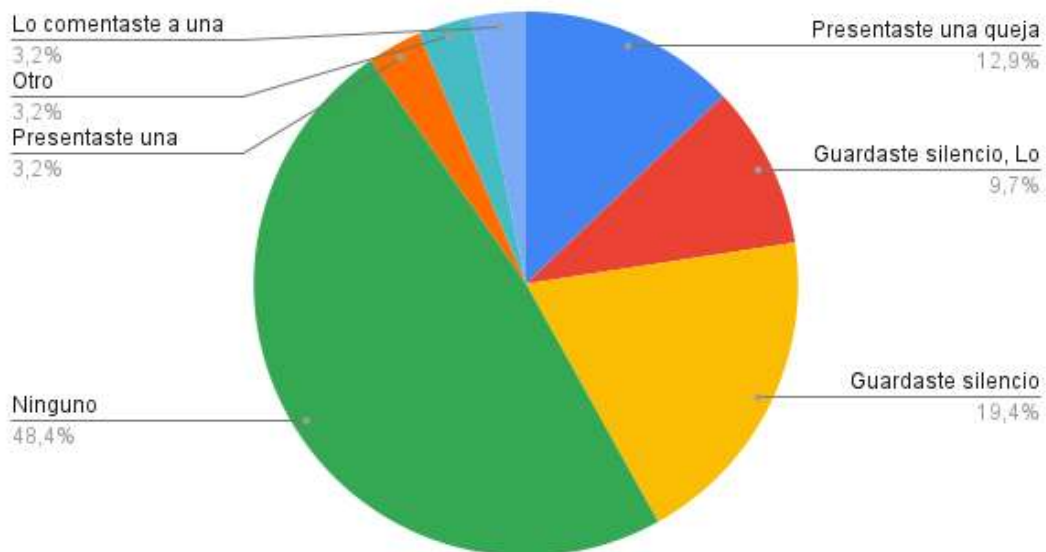
Así mismo, el 0,9% (2 personas) manifestaron que la discriminación recibida fue por parte de otros integrantes de la comunidad universitaria.



Ante la discriminación sufrida:

Un 10,5% (24 estudiantes) optó por guardar silencio frente a la discriminación, mientras que un porcentaje menor mencionó haber compartido su experiencia con una persona de confianza un 8,3% (19 estudiantes). Así mismo, un 2,2% (5 estudiantes) presentó una queja oficial como respuesta a la discriminación percibida, y una minoría eligió otra opción un 0,4% (1 estudiante).

ANTE LA DISCRIMINACIÓN SUFRIDA:



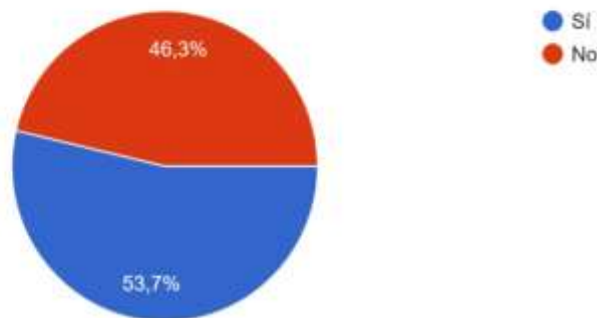
3.4 CONOCIMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

¿Tienes conocimiento sobre el grupo de trabajo en asuntos de género y diversidad de la facultad?

La pregunta sobre el conocimiento del grupo de trabajo en asuntos de género y diversidad en la Facultad de Arquitectura arroja resultados mixtos, con un 53.7% (123 estudiantes) indicando que tienen conocimiento de la existencia de dicho grupo, mientras que un 46.3% (106 estudiantes) afirmó no tener conocimiento de su existencia.

¿TIENES CONOCIMIENTO SOBRE EL GRUPO DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA FACULTAD?

228 respuestas

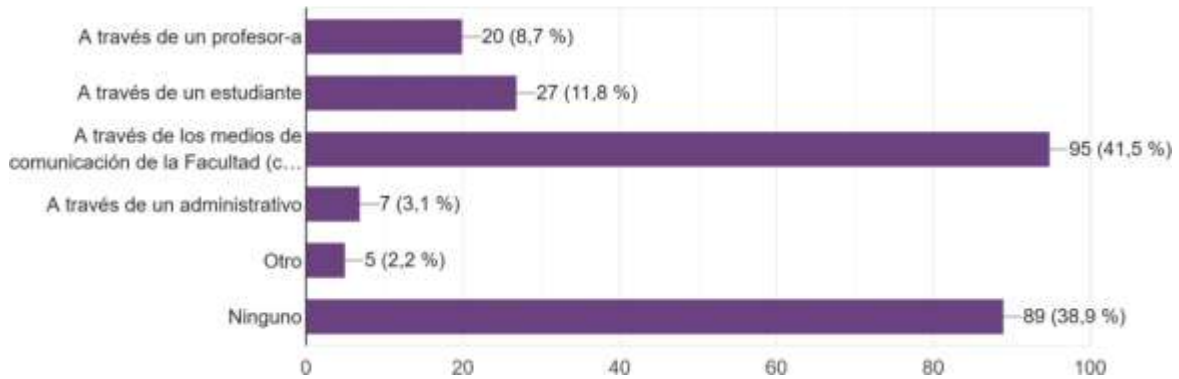


¿Cómo conociste al grupo?

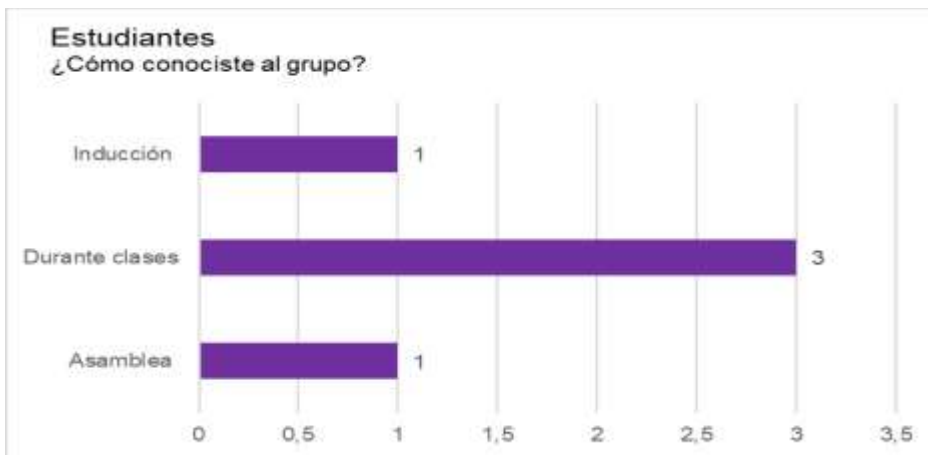
La pregunta muestra una variedad de fuentes de información. La mayoría de los encuestados, un 41,5% (95 estudiantes) indicaron que conocieron el grupo a través de los medios de comunicación de la Facultad. Además, un porcentaje de estudiantes un 11,8% (27 estudiantes) mencionó haber conocido el grupo a través de otros estudiantes, lo que sugiere un papel activo de la comunidad estudiantil en la difusión de esta información. Sin embargo, una proporción significativa de estudiantes un 38,9% (86 estudiantes) afirmó no haber conocido al grupo a través de ninguna fuente específica.

¿CÓMO CONOCISTE AL GRUPO?

229 respuestas



En tanto, un porcentaje de 2,2% (5 estudiantes) mencionó que conoció al Grupo de Trabajo de Asuntos de Género y Diversidad durante las clases (3 personas), por la inducción recibida el primer semestre (1 persona) y por la Asamblea (1 persona).



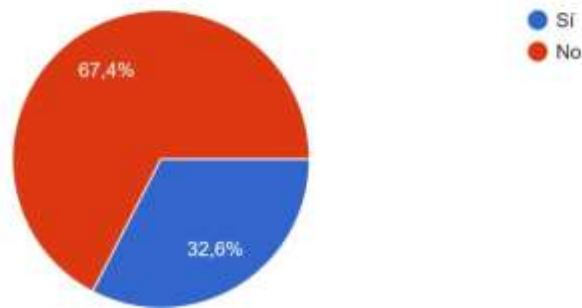
¿En los cursos que has inscrito, los profesores-as han implementado temáticas, pedagogía y didáctica, vinculados a los asuntos de género y diversidad?

Los resultados de la pregunta revelan que un 67,4% (155 estudiantes) indicaron que los profesores no han implementado dichas temáticas en sus cursos, mientras que sólo un

tercio un 32,6% (75 estudiantes) afirmó que sí lo han hecho.

¿EN LOS CURSOS QUE HAS INSCRITO, LOS PROFESORES-AS HAN IMPLEMENTADO: TEMÁTICAS, PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA, VINCULADAS A LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD?

229 respuestas



Paralelamente, el 32,6% (75 estudiantes) indicaron las materias o espacios en los que se han implementado los temas asociados a los asuntos de género y diversidad, el 21,3%(16 estudiantes) y el 13,3% (10 personas) manifestaron que durante charlas y talleres, respectivamente, han tocado el tema de género. Durante los conversatorios que se han realizado en la Facultad un porcentaje de 13,3% (10 personas) han mencionado los temas de género. Mientras que 20% (15 estudiantes) decidieron no mencionar en qué espacios se tocaron los asuntos de género y diversidad. Las asignaturas más enunciadas por las personas encuestadas que han implementado los temas de asuntos de género y diversidad fueron: Etnografía tanto de la ciudad como etnografía del espacio con un porcentaje de 6,7% (5 personas) y Hábitat I con 4% (3 personas), seguidos de cursos de Artes y Construcción.

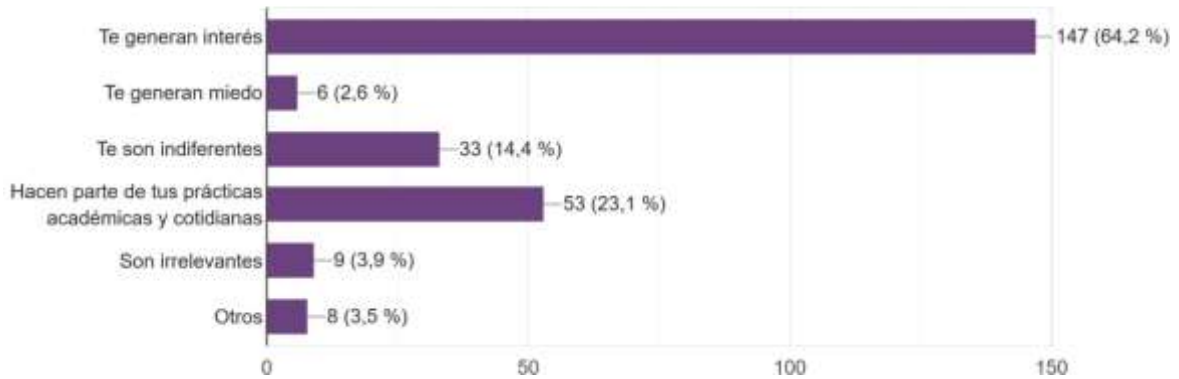


Los asuntos de género y diversidad

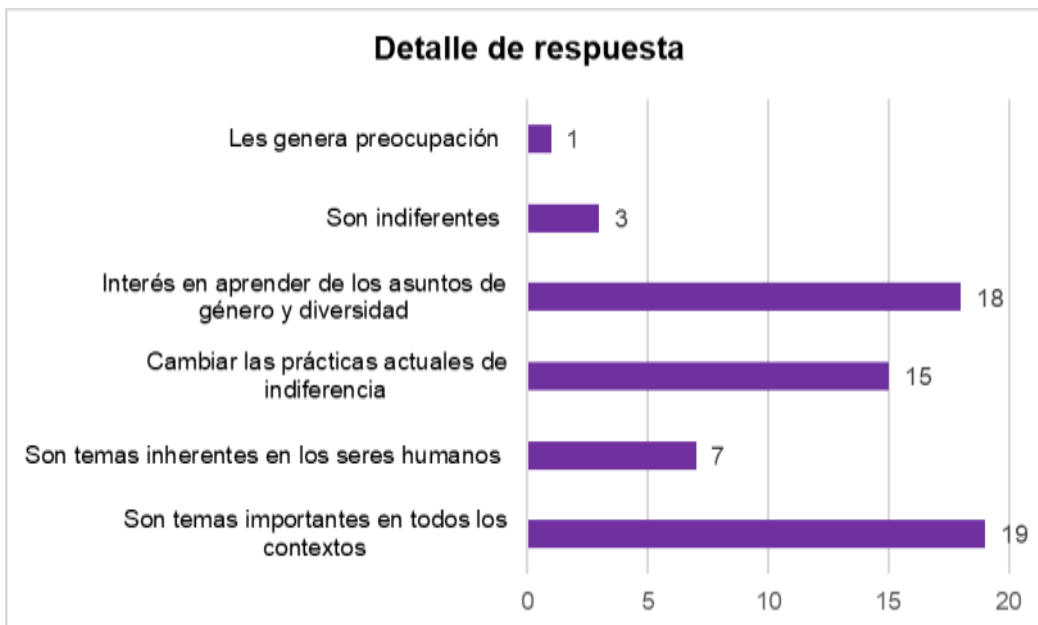
Los resultados reflejan una variedad de actitudes y percepciones entre los estudiantes. La mayoría de los encuestados, un 64,2% (147 estudiantes) expresaron un interés en estos asuntos, lo que sugiere un reconocimiento de su importancia en el contexto académico y social. Sin embargo, un porcentaje de 2,6% (6 estudiantes) admitió sentir miedo en relación con estos temas, lo que podría indicar la presencia de barreras o desafíos en la discusión abierta y constructiva de cuestiones de género y diversidad. Un grupo significativo un 23,1% (53 estudiantes) mencionó que estos asuntos son parte de sus prácticas académicas y cotidianas, lo que sugiere un compromiso activo con la inclusión y la sensibilización. Por otro lado, una proporción menor de estudiantes los consideró irrelevantes con un 3,9% (9 estudiantes), y un porcentaje similar mencionó otras percepciones un 3,5% (8 estudiantes), lo que pone de manifiesto la diversidad de opiniones y actitudes dentro de la Facultad en relación con los asuntos de género y diversidad.

LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD:

229 respuestas



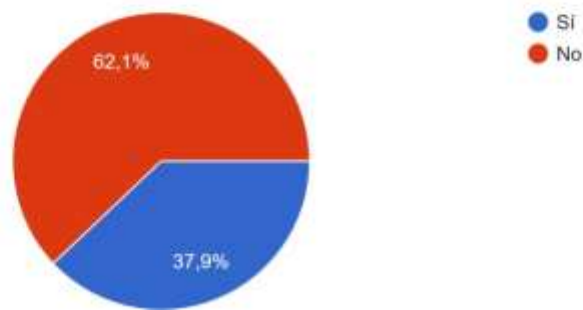
Igualmente, de las personas encuestadas solo 63 personas decidieron detallar la respuesta anterior, se agrupó y se analizó cada una de las respuestas, en la que un 30,2% (19 personas) expresaron que son temas importantes en todos los contextos y un 28,6% (18 personas) mencionaron su interés por aprender de los asuntos de género y diversidad.



¿Has recibido algún tipo de formación sobre asuntos de género y diversidad (curso, taller, diplomado, etc.)

Los resultados muestran que por un lado que la mayoría de los estudiantes de la Facultad de Arquitectura, con un 62,1% (144 estudiantes), no ha recibido ninguna formación específica sobre asuntos de género y diversidad. Por otro lado, un 37,9% (88 estudiantes) que sí ha recibido formación en la temática.

¿HAS RECIBIDO ALGÚN TIPO DE FORMACIÓN SOBRE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (CURSO, TALLER, DIPLOMADO, ETC.)?
229 respuestas

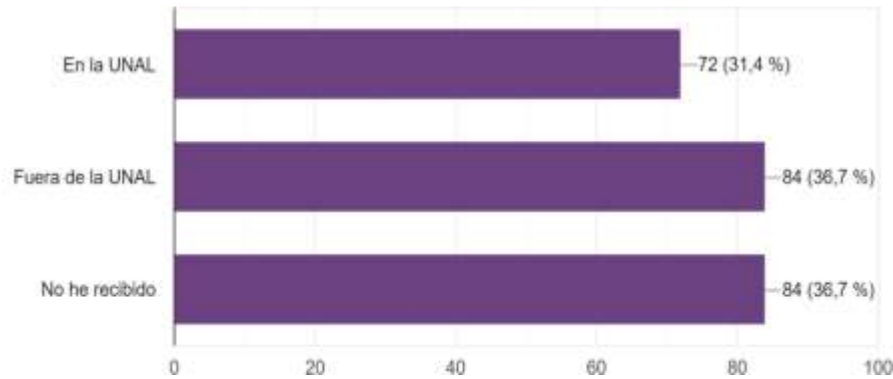


Esta formación la recibiste

Los resultados revelan que un 31,4% (72 estudiantes) de los encuestados/as ha recibido esta formación en la Universidad Nacional de Colombia (UNAL). Sin embargo, un porcentaje igualmente significativo, el 36,7% (84 estudiantes), ha recibido esta formación fuera de la UNAL, también es relevante que un 36,7% (84 estudiantes) no ha recibido esta formación en asuntos de género y diversidad tanto dentro como fuera de la universidad.

ESTA FORMACIÓN LA RECIBISTE:

229 respuestas



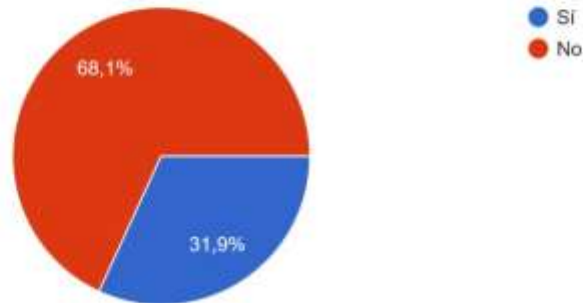
3.5 CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES

¿Conoce el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia- resolución de rectoría 1215 de 2017?

Los resultados indican que el 31,9% (73 estudiantes) de los/as estudiantes de la Facultad de Arquitectura sí conocen el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia, según la Resolución de Rectoría 1215 de 2017, mientras que el 68,1% (156 estudiantes) de los estudiantes admiten que no están al tanto de este protocolo.

¿CONOCES EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES EN...BIA - RESOLUCIÓN DE RECTORÍA 1215 DE 2017?

229 respuestas

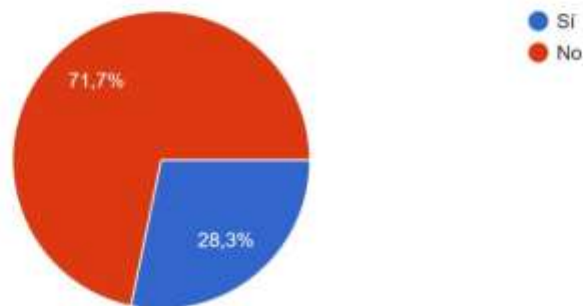


¿Sabes cómo se activa el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género violencias en la Universidad Nacional de Colombia?

El análisis de la pregunta revela que el 71,7% (165 estudiantes) de los encuestados afirma no saber cómo se activa el protocolo, mientras que solo el 28,3% (65 personas) declara estar informado sobre el procedimiento.

¿SABES CÓMO SE ACTIVA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS...S EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA?

229 respuestas



¿En qué temas relacionados con los asuntos de género y diversidad te gustaría recibir información?

Un total de 229 estudiantes proporcionaron respuestas sobre sus preferencias en cuanto a los temas relacionados con los asuntos de género y diversidad. Los resultados muestran una diversidad de intereses, con el 17.4% (40 estudiantes) expresando interés en protocolos formales, el 16.7% (38 estudiantes) deseando información general, el 12.5% (29 estudiantes) interesados en la diversidad de género y orientación sexual, y el 9.6% (22 estudiantes) buscando información sobre la prevención de violencias. El 8.9% (20 estudiantes) manifestó interés en cómo actuar ante la violencia de género, mientras que el 7.1% (16 estudiantes) deseaba conocer los diferentes tipos de violencia. Además, el 6.4% (15 estudiantes) mostró interés en conceptos, historia, estadísticas y otros aspectos relacionados. El 5% (11 estudiantes) expresó la necesidad de información sobre el acompañamiento a personas que han sufrido violencia, y el 3.9% (9 estudiantes) enfoque académico, incluyendo lenguaje, redacción y temas académicos específicos. Por otro lado, el feminismo recibió el interés del 2.8% (6 estudiantes), las leyes, derechos y deberes del 1.8% (4 estudiantes), nuevas masculinidades del 1.4% (3 estudiantes), y tanto la salud y cuidados como grupos y colectivos del 1% (2 estudiantes) respectivamente. Estos resultados reflejan una amplia gama de preferencias y demuestran la importancia de abordar estos temas de manera holística y adaptada a las necesidades de la comunidad estudiantil.

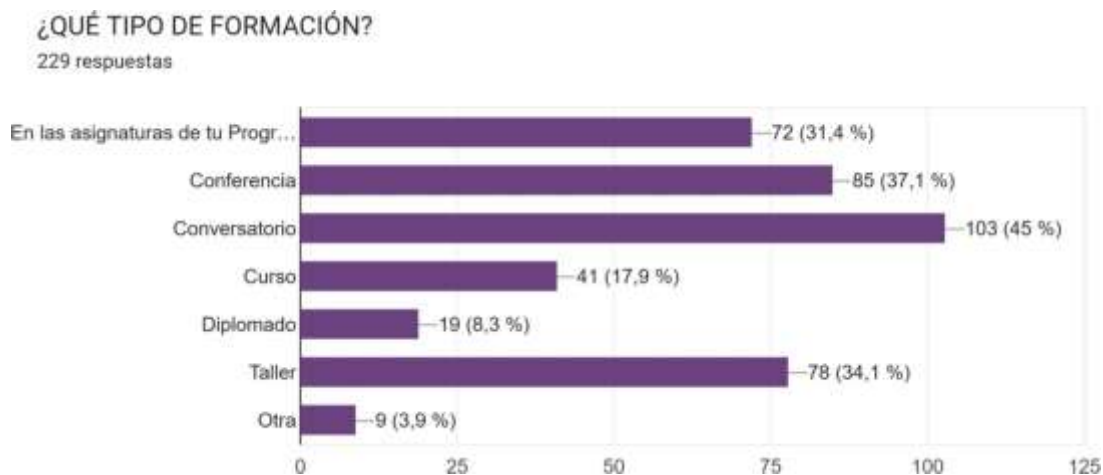
Estudiantes

¿En qué temas relacionados con asuntos de género y diversidad te gustaría recibir información?



¿QUÉ TIPO DE FORMACIÓN?

Los resultados muestran una variedad de formatos sugeridos para impartir esta formación, con una alta participación las conferencias con un 37.1% (85 estudiantes) y los conversatorios con un 45% (103 estudiantes) lo que sugiere un enfoque más interactivo y de diálogo. Además, un porcentaje significativo de estudiantes sugiere talleres, un 34.1% (78 estudiantes) lo que puede indicar un enfoque más práctico y participativo en la educación sobre asuntos de género y diversidad. Por otro lado, hay sugerencias como los diplomados con un 8.3% (19 estudiantes) y "otra " como forma de formación con un 3.9% (9 estudiantes), los estudiantes manifestaron que les gustaría recibir información por medio de panfletos e infografías.



¿Qué acciones consideras se podrían adelantar en la facultad para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias?

Los resultados de la pregunta reflejan una diversidad de enfoques sugeridos por los 229 estudiantes encuestados para abordar la prevención de violencias basadas en género y otras violencias en la Facultad. La pedagogía, con un respaldo del 29.8% (68 estudiantes), emerge como una opción destacada, indicando la importancia de la educación y la sensibilización. Además, el protocolo cuenta con un apoyo significativo del 21.9% (50 estudiantes),

destacando la necesidad de procedimientos formales. Los conversatorios también son considerados relevantes, con un 12.4% (28 estudiantes), enfatizando la importancia del diálogo. La difusión de información (10.3% - 24 estudiantes), talleres (8.3% - 19 estudiantes) y el acompañamiento (7% - 16 estudiantes) son mencionados como estrategias importantes. Por otro lado, aspectos como la paridad de género, la evaluación docente y dispositivos de seguridad, cada uno con un 2.1% (5 estudiantes), también se reconocen como factores a considerar.

Estudiantes

¿Qué acciones consideras se podrían adelantar en la facultad para prevenir las violencias basadas en género y otras violencias?



3.6 OBSERVACIONES ENCUESTADOS

***Nota metodológica:** para el procesamiento de esta pregunta abierta en la que 78 participantes detallaron su respuesta, se contabilizaron 12 aspectos detallados por lo que se grafica el número de respuestas para cada ítem a partir de este valor.

De los 229 estudiantes que respondieron la encuesta, 78 escribieron observaciones, en estas hay múltiples temáticas enunciadas, siendo común la transversalidad de los temas de asuntos de género y diversidad dentro del entorno académico. En la siguiente tabla se han agrupado en 12 enunciados las 78 observaciones consignadas en la encuesta.

Observaciones



4. ANÁLISIS DE GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los grupos de discusión se realizaron los días 20 y 21 de septiembre de 2023 con el personal administrativo y el personal docente de la Facultad de Arquitectura respectivamente. A los dos grupos de discusión asistieron en total 8 personas, cuatro de ellas pertenecientes al personal administrativo y 4 al personal docente. En total el número de mujeres que asistieron a estos espacios fue de 5 y a los encuentros asistieron 3 hombres. La Escuela de Artes tuvo mayor participación con 4 participantes, las escuelas de Planeación Urbano Regional y Construcción un participante cada una, del personal directivo de la Facultad una persona y egresados una persona. Es de anotar que se convocó a grupos discusión para estudiantes de posgrado y pregrado, sin embargo solo se inscribió un estudiante lo que imposibilitó realizar la actividad por el número de participantes requeridos para su desarrollo.

La conversación giró en torno a los siguientes enunciados:

- Hablemos de lo que nos genera los asuntos de género y diversidad.
- Hablemos de las experiencias cotidianas en torno al género y la diversidad.
- Hablemos de las acciones que se podrían implementar para los asuntos de género y diversidad.
- Hablemos de lo que se podría mejorar sobre los asuntos de género y diversidad en la universidad.
- Hablemos sobre lo que movilizó este espacio de discusión.

4.1 RESULTADOS GRUPO DE DISCUSIÓN CON DOCENTES

Durante el desarrollo del encuentro se mencionó que el espacio de discusión es un momento en el que por medio de la conversación se va a construir colectivamente una percepción de nuestra comunidad sobre los asuntos de género y diversidad de una manera espontánea donde no hay reglas para la discusión, solo se necesita tener la disposición de hablar y respetar la conversación con el otro y propiciar un espacio tranquilo y ameno. En este grupo

de discusión participaron un total de 4 profesores/as vinculados a la Facultad de Arquitectura, entre los asistentes asistieron dos mujeres y dos hombres, todos adultos. Cabe mencionar, que 3 de los asistentes pertenecen a la Escuela de Artes y un profesor a la Escuela de Construcción.

Para empezar, las personas participantes realizaron una presentación en la que se mencionó el tiempo de vinculación con la universidad, se habló de los roles que desempeñan en la planta docente de la Facultad de Arquitectura. En el transcurso de las presentaciones, las personas participantes mencionaron que la violencia de género es algo transversal que se vive en las prácticas docentes, investigativas y en la comunidad. Además, existe entre las y los docentes un punto en común de tener la voluntad de transformación de la cultura académica, para así lograr integrarse mejor a los espacios de la actividad docente, entre docentes, administrativos y estudiantes.

Paralelamente, se conversó que los temas de género siempre están en el diario vivir, que es relevante estar actualizados sobre este tipo de temáticas para poderlo entender y convertirlo en algo normalizado. Las y los docentes son conscientes de que sus estudiantes tienen mucha facilidad en entender los temas de género y diversidad, es por ello por lo que siempre por medio de la palabra, la escucha y la atención tratan de comunicarse con un lenguaje inclusivo, de preguntarles si se sienten cómodos para que el espacio académico se convierta en un lugar tranquilo y sin violencias.

A lo largo de su profesión docente pudieron observar que sus estudiantes han empezado a tener un interés en los temas de género debido a que manifiestan que estos conceptos deben vincularse tanto en las aulas como en cualquier espacio de la universidad y en otros ámbitos. Así mismo, las personas participantes mencionan que hay un deseo de buscar bibliografía y escuchar experiencias para poder integrar todos los conceptos que desarrollan en sus clases y que estos se articulen con los asuntos de género y diversidad.

Dentro de la conversación surgió una reflexión acerca de ¿Qué es una universidad pública? ¿Qué significa la universidad hoy? ¿Qué significa ser profesor/a?, ya que al comprender cuál es el rol de la universidad y del docente en la sociedad se lograría una incidencia para educar

sobre los asuntos de género en todos los aspectos de la vida, es poder comprometerse con siempre hablar de estos temas para poder lograr un cambio y así poder respetar al otro y la otra sin incurrir en formas violentas de exclusión.

En el siguiente gráfico se representan las ideas principales que las personas participantes mencionaron en el transcurso de su presentación, relacionadas con los asuntos de género y diversidad:



Hablemos de lo que nos genera los asuntos de género y diversidad

En este enunciado, las personas participantes conversaron sobre lo que les genera los asuntos de género y diversidad, combinando su palabra con las experiencias cotidianas en sus roles de docentes, familiares, académicos, como estudiantes, en sus prácticas sociales diarias. Manifestaron que estos temas les agrada tratarlos, pues atraviesan todos los ámbitos de la vida, se mencionó que en su rol de estudiantes universitarios en sus tesis no se ocuparon específicamente sobre el concepto de género, pero que sí se suscitó el tema, ya que en el campo de las artes es un campo feminizado, diferente a las carreras de Construcción y Arquitectura que son predominantemente masculinizadas.

Igualmente, dentro de la conversación se habló de que también influye el entorno en donde se crece, porque para alguna de las personas participantes era normal hablar de personas trans, pues en su ámbito familiar siempre tuvo relación con los temas de género y diversidad, envuelto en un mundo abierto para las mujeres, no creció con el imaginario de pedir disculpas por ser mujer, siempre se sintió libre y sin prohibiciones en su ámbito familiar. Sin embargo, en el mundo académico experimentó violencia de género y fue a partir de esa situación que siempre trata de apoyar a sus estudiantes para que se sientan en una clase segura, los entiende, los escucha, los respeta, de esta forma siente que contribuye un poco en el cambio de las estructuras patriarcales.

Igualmente, se habló sobre las relaciones laborales, ninguna de las personas asistentes manifestó sentirse agredido/a por otro compañero o compañera, no han sentido una discriminación o violencia en este ámbito. Plantean retos importantes en los programas de Arquitectura y Construcción debido a que viven aún en un mundo masculinizado, en donde se les dificulta aceptar este tipo de temas como los asuntos de género y diversidad, contrario a lo que pasa en la carrera de Artes.

También, se habló de que los temas de género no son algo nuevo, solo que siempre han sido estigmatizados y no se ve como lo normal, esto produce un ocultamiento y temor para no acercarse y conversar de estos temas. Ahora bien, se destacó que no todas y todos han crecido en un entorno que involucra los asuntos de género y diversidad, porque lo normal es toda la cultura patriarcal, desde la familia existe la crianza machista y se naturalizan ciertas formas de actuar, de hablar y de expresarse. Curiosamente, estas prácticas machistas ocurren con frecuencia desde las mujeres de los entornos familiares, por esto se aclaró que siempre es necesario entender las particularidades de cada persona.

El tema del género no es incorporado de forma natural en los ámbitos cotidianos y persiste la resistencia de no querer aceptar este tipo de términos. Se resaltó que para los y las asistentes, los temas de género y diversidad no pueden tratarse de algo efímero y momentáneo.



En el siguiente esquema se puede visualizar las ideas con la que los asistentes del grupo de discusión relacionaron los asuntos de género y diversidad, conectándolo con diversas experiencias familiares, en su actividad de docentes, en la vida diaria y en la academia.



QUÉ GENERA HABLAR DE LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LAS Y LOS DOCENTES



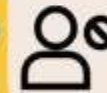
La carrera de Artes es más feminizada, en ella es normal hablar de temas de género y diversidad. Por el contrario, las carreras de Arquitectura y de Construcción son más masculinizadas



Los temas de género no son algo nuevo, solo que han sido estigmatizados y no se ven como lo normal, esto produce un ocultamiento y temor para no acercarse y conversar de estos temas



Para hablar de temas de género y diversidad como algo normal tiene gran influencia el entorno familiar en el que se crece.



Se piensa que los temas género ya estaban incorporados naturalmente en los espacios académicos. No obstante, se siguen presentando violencias de género y persiste la resistencia de no querer aceptar este tipo de términos.

Los temas de género y diversidad no pueden tratarse de algo efímero y momentáneo.



Hablemos de las experiencias cotidianas en torno al género y la diversidad

En este momento fue importante analizar y comprender las maneras en que se expresan las experiencias generadas en las relaciones y lugares cotidianos, en los procesos diarios de las personas asistentes al grupo de discusión para tratar de desvelar cómo se expresa los asuntos de género y la diversidad desde distintos ámbitos como lo laboral, lo académico, lo familiar y lo personal. Cabe mencionar que a lo largo de cada intervención en los enunciados anteriores, las personas participantes evocaban en su diálogo experiencias cotidianas relacionadas con el género y la diversidad, por lo que en este enunciado se quiso entrelazar y añadir otras vivencias.

Se conversó que desde las prácticas familiares los temas de género pueden hablarse con sus parejas e hijos/as, puesto que ocurren espacios para hacerse preguntas, aprender del otro y la otra, escuchar lo que se siente y ser comprensivos entre ellos mismos sin necesidad de juzgarse para generar una cultura del cuidado y el bienestar.

Luego de que cada una de las personas participantes se escuchara atentamente, se dieron cuenta de que las experiencias de vida cambian la forma de ver el mundo porque durante el diálogo se fijaron que la estructura familiar es donde se inicia un proceso de relacionamiento social que comienza desde el nacimiento de la persona, siendo el entorno familiar el proceso que a lo largo de la convivencia diaria educa en la formación e interiorización de pensamientos, actitudes, expresiones, creencias, valores y conductas que determinarán la identidad propia de cada ser humano. El entorno familiar de cada una de las personas participantes se dio en ambientes socioculturales y políticos distintos, que han determinado su apertura y acercamiento a los temas de género.

Otro asunto que puede influir para que las personas hablen del género en su cotidianeidad es dependiendo del pregrado que se estudie, se dio el ejemplo de la carrera profesional en artes, en esta hay una presencia mayoritaria de mujeres, se habla con normalidad de artistas feministas, trans, se involucra todo el tiempo el género. Sin embargo, hay una diferencia dentro de Facultad de Arquitectura, en la mayoría de las carreras pasa lo contrario a artes, son estudiadas y habitadas por hombres, pocas veces se habla del género o no lo ven como

un asunto importante. Se nombró que en algunos escenarios el hablar de lo diferente es motivo de chiste y que en las prácticas cotidianas del lenguaje en la sociedad existe un rechazo o burla a los temas de género y diversidad.

Algunos/as de las participantes manifestaron que en sus entornos familiares y sociales sentían naturalizado enunciar el género, pero hubo sorpresa cuando en su vida laboral como docentes pertenecientes a la Facultad de Arquitectura, notaron que no se ve normalizado el hablar de género. Paralelamente, en la vida personal se mencionó que por medio de la lectura, la escucha y el diálogo aplican un acercamiento para aprender y transmitir los asuntos de género y diversidad.

A continuación, en el siguiente gráfico se observa de forma simplificada las diferentes experiencias cotidianas compartidas en el grupo de discusión, se encuentran: el ámbito laboral, el académico, el personal y el familiar. Desde estos vínculos rutinarios que los asistentes viven día tras día, se mencionaron situaciones que las relacionaron con los asuntos de género y diversidad.

ASPECTOS COTIDIANOS EN LOS QUE RELACIONAN LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Ámbito académico

- Carreras que normalizan los asuntos de género y diversidad

Ámbito personal

- Leer a mujeres
- El hablar de lo diferente es motivo de chiste y de rechazo

Ámbito familiar

- Crecer en familias conservadoras o progresistas.
- Diálogo constante entre parejas y entre hijos e hijas sobre asuntos de género

Ámbito laboral

- Involucrar el lenguaje inclusivo con sus estudiantes
- En la Facultad de Arquitectura, la mayoría de las carreras, pocas veces habla del género o no lo ven como un asunto importante.

Hablemos de las acciones que se podrían implementar y que se podría mejorar sobre los asuntos de género y diversidad en la universidad.

Durante este momento se les pidió a los participantes nombrar acciones que se podrían implementar y mejorar para cumplir con el objetivo de implementar los asuntos de género y diversidad en la Universidad. En medio de la conversación, las y los docentes hablaron de que se podría involucrar acciones del cuidado entre nosotros y nosotras, además de hablar con responsabilidad y empatía con los estudiantes, para incrementar el cuidado no solo del bienestar humano, sino de lo material, hacerlos conscientes que los espacios de la universidad se deben cuidar porque nuevas generaciones también harán uso de estos.

Así mismo, se anunció que dentro de sus conversaciones con colegas salen comentarios machistas o racistas. Una forma de mejorar es que durante estos comentarios se pueda manifestar que eso causa una molestia. Dentro de los integrantes de la Facultad hay una dificultad en nombrar las cosas como son, siempre usan un lenguaje tímido para enunciar temas de género. Además, se nombró una acción simple, por ejemplo que en los procesos de vinculación docente se pueda agregar en las pruebas los asuntos de género.

Luego se habló de que se incorporara dentro de todas las clases, los asuntos de género y diversidad. Así como en discusiones, seminarios, talleres con el fin de incluirlos de una forma no forzada para darle visibilización. Además, incluir bibliografía que menciona los asuntos de género y diversidad. Actualizar los currículos para dar una mirada más amplia para comprender que los asuntos de género y diversidad impactan en la sociedad y en la cultura. Finalmente, se mencionó la necesidad de crear espacios de escucha con todas y todos los profesores para conocerse y comprenderse.

Dentro del siguiente gráfico se observan las ideas que brindaron las personas asistentes al grupo de discusión para implementar y mejorar los asuntos de género y diversidad, no solo en la universidad sino en los demás espacios que se habita.



Hablemos sobre lo que movilizó este espacio de discusión.

Para el cierre del grupo de discusión, los/as participantes dieron respuesta al enunciado de la siguiente manera: “Mucho por hacer”, “Reto”, “No siempre todas las violencias deben activar el protocolo, crear otra herramienta para denunciar el chiste”.

4.2 RESULTADOS GRUPO DE DISCUSIÓN CON ADMINISTRATIVOS

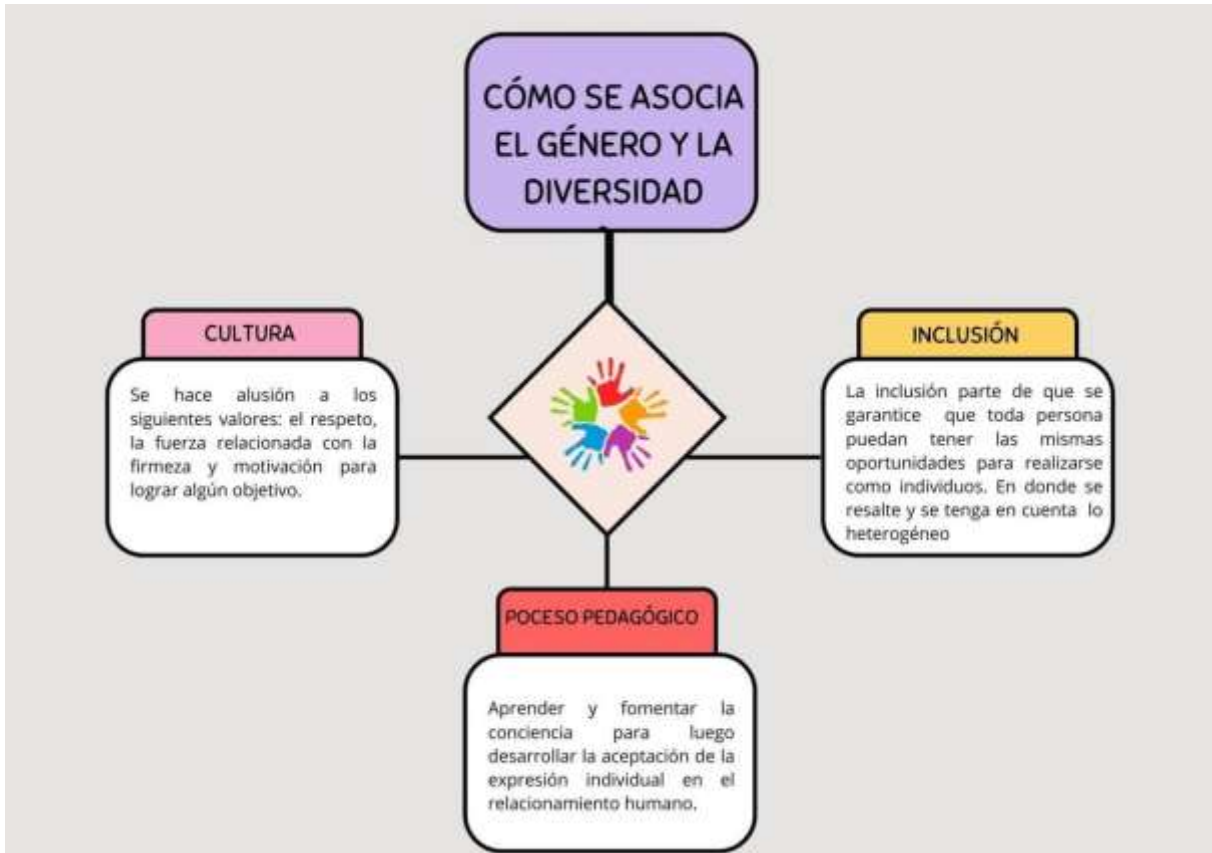
Hablemos de lo que nos genera los asuntos de género y diversidad

Las personas que asistieron al grupo de discusión se animaron a participar de manera activa relacionando los asuntos de género y diversidad con un impacto fuerte en la sociedad contemporánea, en donde las personas deben aprender a respetarse unos a otros. Además, los asuntos de género y diversidad generan conciencia para no pensar desde lo homogéneo, pues no todas las personas son iguales, no tienen una concepción del mundo encaminada en la misma dirección. Así mismo, el tema abordado fue asociado con la cultura porque las creencias y los valores que se tienen en la sociedad influyen en la manera en que los seres humanos se relacionan entre sí y con su entorno.

De igual manera, las personas asistentes mencionaron que hablar de asuntos de género y de diversidad son temas delicados y un poco conflictivos debido a que no son normalizados en las prácticas diarias, sino que se ve como una obligación en muchas ocasiones. Cabe señalar que uno de los asistentes difiere un poco con el término género, desde su percepción esta palabra se ha instrumentalizado, es por eso por lo que prefiere hablar solo de diversidad, ya que todo principio de inclusión parte de una exclusión. Sin embargo, las personas participantes mencionaron que para ellos/as es importante comprender, aprender e indagar desde sus vivencias cotidianas sobre esta temática para que los demás seres que los y las rodean no se sientan violentados o que se les está vulnerando un derecho.

En el siguiente esquema se puede visualizar los ideas que los asistentes relacionaron a los asuntos de género y diversidad, se dividen en tres componentes principales en los que se

encuentra: El sistema cultural relacionado con los valores del respeto y la fuerza; el segundo componente está la participación e integración de los seres humanos asociándolo al concepto de inclusión; por último, está el componente del proceso pedagógico en el que se entrelaza todo el proceso de aprender y fomentar el género y la diversidad:



Hablemos de las experiencias cotidianas en torno al género y la diversidad.

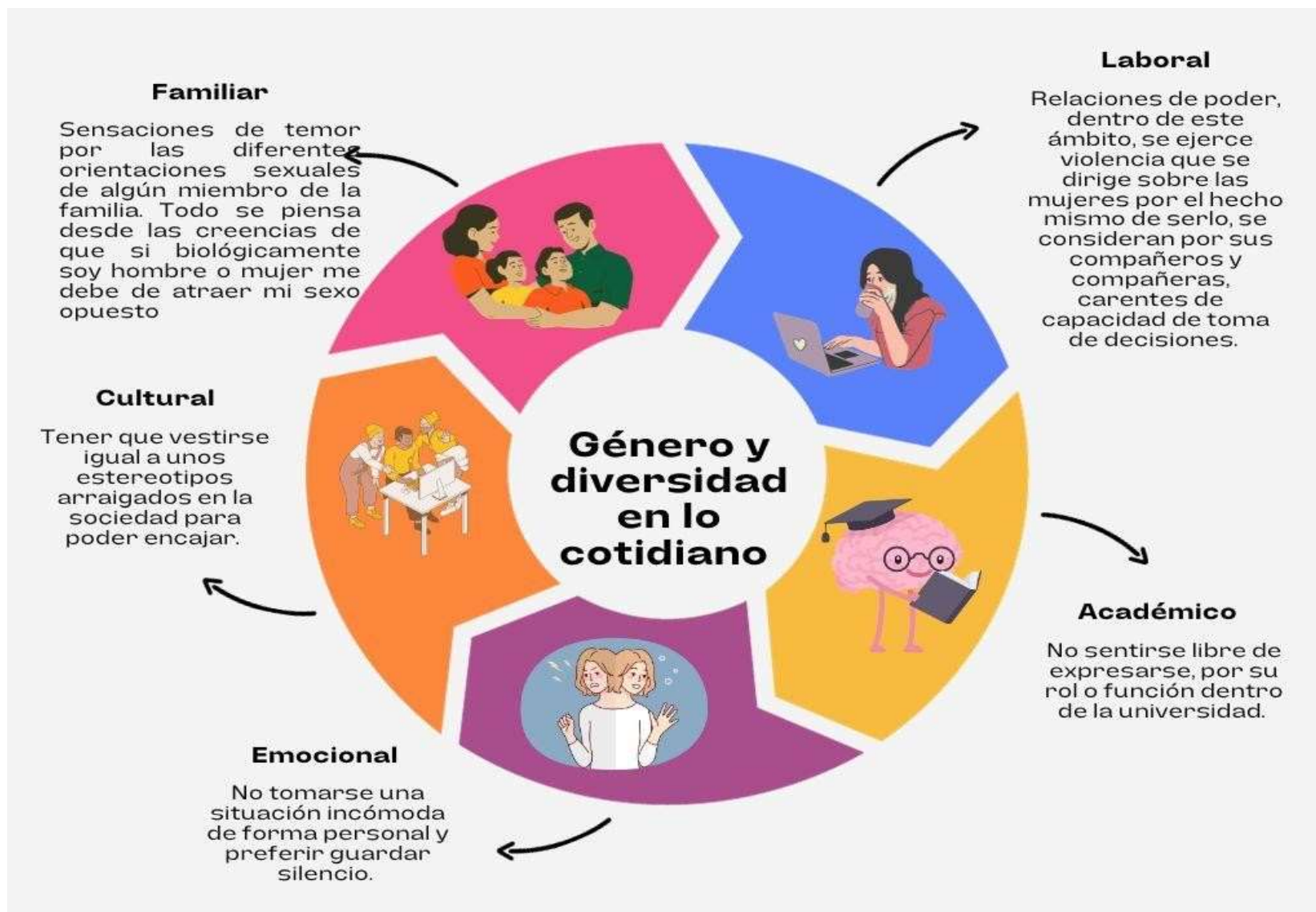
Los y las asistentes mencionaron que desde su oficio y/o trabajo pueden observar el género y la diversidad debido a que todos los días deben de tratar con el público, lo que implica un relacionamiento constante con el otro/a, esto hace que siempre por medio de la conversación y el intercambio de información puedan tratar con respeto a las personas. También, se conversó que en el ámbito laboral existen temas de relaciones de poder que siguen perpetuando los esquemas discriminatorios y sexistas porque algunas de las participantes al

entrar a trabajar en la Universidad lo asociaban como un espacio libre para expresarse. No obstante, se han sentido violentadas por el rol que desempeñan y por ser mujeres, manifestaron que la mayor parte de comentarios y actitudes negativas las han experimentado por parte de las propias mujeres en su trabajo.

De igual modo, entre la conversación también surgió el tema de los estereotipos y prejuicios culturales y regionales, dado que existe un imaginario sobre el comportamiento y las actitudes que debe tener una persona dependiendo del lugar de donde provenga, se habló que a veces hay un ambiente tenso e incómodo en el ámbito laboral por comentarios despectivos sobre la forma de actuar y de vestir de las personas que provienen de otra ciudad. Del mismo modo, se manifestó que en algunos espacios de toma de decisiones no se tiene en cuenta el voto del personal administrativo, este inconveniente hace que las personas prefieran guardar silencio y normalizar la situación.

Desde la experiencia familiar de las personas asistentes, se conversó sobre la sensación de temor por la orientación sexual de integrantes de la familia. Esta preocupación familiar se deriva porque no es común en el esquema normalizado de la sociedad, que a un hombre le gusten los hombres y que a una mujer le gusten las mujeres. Además, se habló de la complejidad de los seres humanos, pues hoy en día existe menos empatía que antes. En esta intervención se habla sobre las diferencias generacionales, dado que, todo está en función del individuo, ya no se piensa de forma colectiva como lo era antes, se discute sobre las disimilitudes de valores, comportamientos y actitudes entre personas de diferentes edades.

En el siguiente gráfico se observa de forma sintética las diferentes experiencias cotidianas compartidas en el grupo de discusión, se encuentran: el ámbito laboral, el académico, el emocional, el familiar y el cultural. Desde estos vínculos rutinarios que los asistentes viven, se mencionaron situaciones que las relacionaron con la violencia de género y diversidad.



Hablemos de las acciones que se podrían implementar para los asuntos de género y diversidad.

Durante este momento se les pidió a los participantes nombrar dos acciones para cumplir con el objetivo de implementar los asuntos de género y diversidad en todos los ámbitos cotidianos. En este enunciado se resaltó la importancia de ponerse en el lugar del otro y la otra para poder comprender acciones que puedan funcionar para una mejor integridad de todas las personas. Los asistentes mencionaron las siguientes actividades:

- Darnos a conocer al otro/a para un ejercicio de escucha y respeto
- Charlas cotidianas, que no sean charlas técnicas para saber en qué estamos fallando.
- Campaña para recuperar el respeto como base de toda construcción social.
- No dejar a un lado la salud mental
- Matizar el tema de género a través del lenguaje y la comunicación para no invisibilizar otros valores
- Fomentar otros valores, los temas de género están de moda, es importante dar a conocer una publicidad que incida en la formación familiar. Las tendencias de género traspasan los valores del núcleo familiar.
- Los jóvenes en medio de querer libertad no entienden, en su mayoría, a los adultos por lo que se propone llegar a una armonía por medio de un respeto generacional involucrando la educación.

Lo anterior se sintetiza en el siguiente gráfico.



Hablemos de lo que se podría mejorar sobre los asuntos de género y diversidad en la universidad.

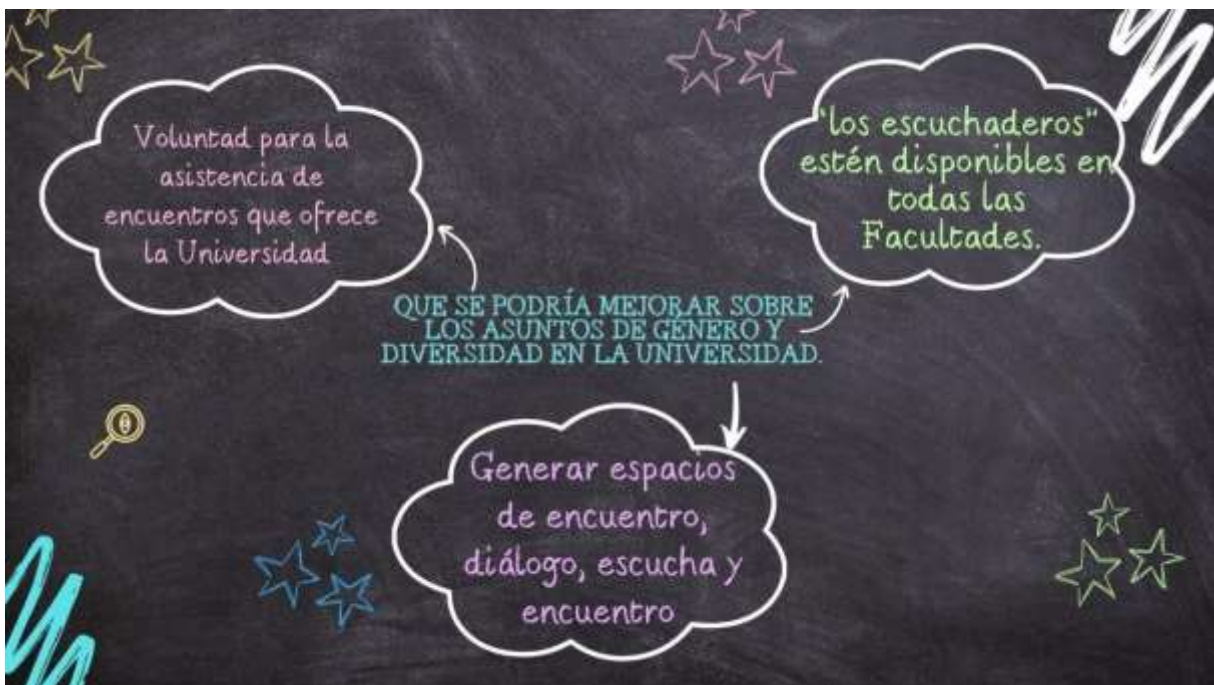
Para que la educación superior cumpla su función de formar futuros líderes y fomentar una sociedad más equitativa, es importante abordar de manera crítica y proactiva las cuestiones de género y diversidad en las aulas y los campus. Es por eso por lo que las universidades deben ser espacios donde se promueva la igualdad y se celebre la diversidad en todas sus formas. Desde este enunciado se propició a los participantes a aportar ideas para mejorar sobre los asuntos de género y diversidad en la Universidad.

Entre las intervenciones se mencionó el tema de voluntad en los estudiantes para que asistan a los diferentes encuentros que se realizan en la universidad, se manifestó que se puede dar "tips" a los/as estudiantes durante las clases para que puedan mejorar su cuidado mental y físico. Mientras que, para los administrativos, ojalá se pudieran propiciar espacios diferentes a los laborales, en donde puedan conversar y hablar de diferentes temas. Se mencionó que a veces la falta de voluntad de los administrativos en cuanto a la asistencia de las actividades

que ofrece la universidad es debido a la carga laboral, pues muchas veces sienten presión y se abruma por su trabajo, por la cantidad de carga de obligaciones que se les asigna.

Así mismo, se propuso que “los escuchaderos” que ofrece bienestar universitario se traslade un día a las diferentes facultades para que se pueda disponer con mayor facilidad de esos espacios, quizás eso mejoraría el estado de ánimo de las personas. Se destacó la actividad de proponer semanalmente una película para poder conversar y generar un espacio de encuentro.

A continuación, se sintetizan en el gráfico las anteriores ideas.



Hablemos sobre lo que movilizó este espacio de discusión.

Se les pido que en una palabra dijeran lo que se llevan del encuentro, las palabras fueron las siguientes: emoción, interés, conciencia, empatía.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados de la encuesta realizada a la comunidad universitaria de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional ponen de manifiesto un panorama heterogéneo en lo que respecta a la cuestión de la violencia de género y otras violencias dentro del ámbito académico. A pesar de que la mayoría de los miembros del personal administrativo, docentes y estudiantes afirman no haber sido víctimas de situaciones de violencia de género, es necesario destacar que tanto los miembros del personal administrativo, los docentes como los estudiantes han reportado incidentes relacionados con dicha problemática.

Entre las experiencias señaladas, el acoso sexual se destaca como la forma más común de violencia de género experimentada por los estudiantes, mientras que los docentes han identificado principalmente casos de discriminación, y los miembros del personal administrativo han mencionado con mayor frecuencia situaciones de violencia psicológica.

Otra de las preocupaciones es que pocas materias incluyen los asuntos de género y diversidad, de acuerdo a la encuesta de los estudiantes. Esto dificulta que dentro de la academia exista una adhesión de la perspectiva de género, y se sigan perpetuando patrones y conductas que lleven a las violencias basadas en género. Paralelamente, se pudo observar que ante la discriminación vivida por las personas encuestadas, las respuestas se encaminaban en guardar silencio o comentarle a una persona de confianza, lo que llama la atención frente al conocimiento y uso del protocolo de la UNAL para estos casos.

Además, se pudo observar que una de las medidas consideradas para prevenir las violencias basadas en género y otras formas de violencia en la Facultad, es la implementación de acciones pedagógicas con objetivos educativos. Estas acciones buscan proporcionar a todos los miembros de la comunidad universitaria un conocimiento accesible y comprensible sobre cuestiones relacionadas con el género y la diversidad a través de un lenguaje inclusivo y sencillo. De esta manera, desde la enseñanza, el diálogo, el intercambio de experiencias cotidianas y la interacción con los demás se convierten en herramientas que contribuyen a la integración de estos temas en el entorno universitario.

Estos resultados subrayan la imperante necesidad de implementar acciones orientadas a la prevención y sensibilización en el contexto académico, con el objetivo de crear un entorno seguro y libre de violencia de género. Además, es fundamental que los miembros de la comunidad académica, tanto administrativos como docentes y estudiantes, hagan uso de los recursos disponibles en la institución para denunciar y abordar de manera adecuada cualquier forma de violencia de género que puedan experimentar o presenciar en el ámbito de la Facultad. Igualmente, se hace necesario implementar transformaciones curriculares que sitúen los temas de género y diversidad como ejes de la formación integral de nuestros/as estudiantes.

Por otro lado, a modo de conclusión desde la perspectiva de las y los docentes y administrativos que voluntariamente participaron en los grupos de discusión se pudo notar el interés de aprender sobre los asuntos de género y diversidad. Estos espacios brindaron momentos de reflexión y escucha, hablar desde la experiencia hace que las personas puedan comprender y hacer una introspección de los temas abordados. Se pudo analizar que las acciones que realiza la universidad sí trascienden en todos los aspectos y ámbitos cotidianos de cada persona, como el familiar por ejemplo.

Adicionalmente, los cambios sociales y culturales a menudo están relacionados con la forma en que la información y las ideas se difunden a través de la comunicación. Algunos participantes de los grupos de discusión aún no tienen claridad sobre qué se quiere evocar con los asuntos de género, ya que estos temas se mencionan con timidez e incluso con cierta incomodidad. Mientras que para otros participantes era un tema manejado con más frecuencia en todos los ámbitos familiares, académicos, personales y laborales.

Para finalizar, son varias las tareas que emergen de este diagnóstico de Facultad:

- Continuar con acciones de sensibilización y formación para toda la comunidad universitaria.
- Implementar estrategias de difusión y conocimiento del protocolo de la UNAL.
- Vincular los temas de género y diversidad a los procesos de armonización curricular.
- Crear un curso electivo que incorpore la temática.
- Trazar una ruta colectiva para fomentar y fortalecer una cultura del cuidado.

- Vinculación activa de los/as estudiantes, y otros miembros de la comunidad universitaria, en estas acciones.