

**SEGUNDO INFORME DIAGNÓSTICO
SOBRE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO
Y OTRAS VIOLENCIAS**

PERSONAL ADMINISTRATIVO



**SEGUNDO INFORME DIAGNÓSTICO
SOBRE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO
Y OTRAS VIOLENCIAS**

PERSONAL ADMINISTRATIVO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MEDELLÍN
FACULTAD DE ARQUITECTURA - PERSONAL ADMINISTRATIVO
DICIEMBRE 2024

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN.....	3
PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	4
Caracterización.....	5
Violencias basadas en Género -VBG-.....	15
Otros tipos de violencias/discriminación.....	26
Frente a las violencias y/o discriminación sufrida:.....	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29

Tabla de figuras

Figura 1.....	5
Figura 2.....	6
Figura 3.....	7
Figura 4.....	8
Figura 5.....	9
Figura 6.....	10
Figura 7.....	11
Figura 8.....	12
Figura 9.....	13
Figura 10.....	14
Figura 11.....	15
Figura 12.....	17
Figura 13.....	18
Figura 14.....	19
Figura 15.....	19
Figura 16.....	20
Figura 17.....	20
Figura 18.....	21
Figura 19.....	24
Figura 20.....	25
Figura 21.....	26
Figura 22.....	27
Figura 23.....	28

PRESENTACIÓN

El presente informe, elaborado por el Grupo de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad -GTAGYD- se basa en la “Encuesta de percepción de asuntos de Género y Diversidad” realizada en la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín, específicamente durante el semestre 2023-1 a estudiantes, personal docente y personal administrativo.

Este estudio diagnóstico se encuentra enmarcado en los objetivos del GTAGYD, produciendo la información y el análisis en torno a la discriminación, las VBG y otras violencias en la Facultad, permitiendo así reconocer las particularidades de la comunidad universitaria sobre los asuntos de género y diversidad y la aplicación del *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*. Lo anterior con el fin de promover estrategias de difusión, sensibilización y formación sobre las temáticas mencionadas, que permitan reformular las acciones que se vienen gestando desde la Facultad y adoptar medidas que posibiliten erradicar las VBG y otras formas de violencia en la Facultad.

Posterior a la presentación del primer informe del diagnóstico del GTAGYD, en el cual se presentaron los resultados generales de la encuesta enmarcando los estamentos de la Facultad, el presente informe se realiza sectorizando los resultados de la encuesta por Unidades Académicas Básicas -UAB-, buscando identificar las percepciones de los asuntos de género y diversidad de manera diferenciada y de esta manera promover estrategias focalizadas. Se espera que con la entrega de este insumo a los/as directores/as, docentes y estudiantes de cada UAB, se genere al interior de estas, con el apoyo de instancias de Facultad y de sede, la ruta de acción que encuentren pertinente a sus necesidades y contexto particular.

Finalmente, se reconoce que los resultados que se presentan en este informe han sido posibles gracias a todas aquellas personas de la Facultad que, interpeladas por la encuesta, decidieron participar de la misma. Su participación no solo constituye el pensar y re-pensar sobre los asuntos de género y diversidad y reflexionar sobre experiencias personales vinculadas con violencias, sino que también representan un análisis que permite reconocer la existencia de VBG

y otras violencias en la Facultad y el diseño de estrategias que permitan una Facultad segura y libre de violencias. Asimismo, agradecemos el apoyo de Luisa Fernanda Chaurra Correa, practicante de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, quien apoyó esta segunda etapa de análisis y entrega de resultados.

Nota aclaratoria

El instrumento de recolección de información en el cual se basó el presente diagnóstico es una encuesta voluntaria y anónima realizada durante el semestre 2023-1 por medio de la plataforma Google Forms, logrando la participación de: 229 estudiantes, 42 docentes y 46 personas pertenecientes al personal administrativo de la Facultad de Arquitectura.

¿Por qué es importante un diagnóstico sobre las VBG y otras violencias?

Este diagnóstico en torno a percepciones y experiencias subjetivas de VBG, otras violencias y discriminación, se presenta como un insumo central que permite visibilizar y transformar prácticas, tal vez cotidianas, que implican condiciones asimétricas de transitar y habitar la Facultad.

Asimismo, posibilita reconocer que las violencias son una problemática social compleja que puede manifestarse en los diversos ámbitos de relaciones interpersonales con consecuencias directas sobre la vida académica, personal, laboral o profesional.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

La totalidad de participantes en la encuesta diagnóstica de la Facultad de Arquitectura fue de 317 personas, específicamente del personal administrativo participaron 46 personas. Según datos retomados del primer informe diagnóstico realizado por el GTAGYD, para el semestre 2023-1 el número de personal administrativo perteneciente a la Facultad de Arquitectura era de 37 personas, lo anterior sugiere que algunas respuestas obtenidas pertenecen a docentes con cargos administrativos.

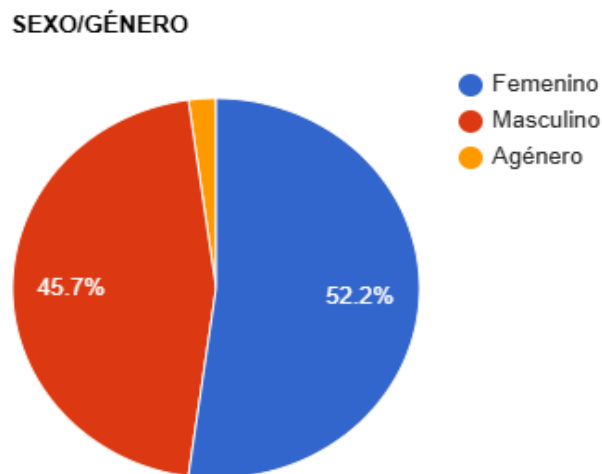
En este caso se resalta la alta participación del personal administrativo en la encuesta diagnóstica y la posibilidad de continuar con acciones de visibilización y sensibilización sobre los asuntos de género, diversidad, VBG y otras violencias.

Caracterización

En el presente diagnóstico se establece una caracterización de la población participante del personal administrativo, si bien, en el primer informe diagnóstico se caracteriza a esta población, en este segundo informe se pretende reconocer más datos al imbricar las variables, teniendo en cuenta: sexo/género, estamento/rol, edad, nivel educativo, estrato socioeconómico, razón étnica y lugar de origen de quienes participaron en la encuesta.

Al momento de indicar su sexo/género, quienes participaron se identifican en un 52.2% (24 personas) del género femenino, 45.7% (21 personas) del género masculino y 2.2% (1 persona) optó por la opción “otro” describiéndose como Agénero, es decir, fuera de lo nombrado como mujer/hombre y femenino/masculino. Reconocer esta diversidad posibilita comprender y analizar las situaciones indagadas con enfoque de género.

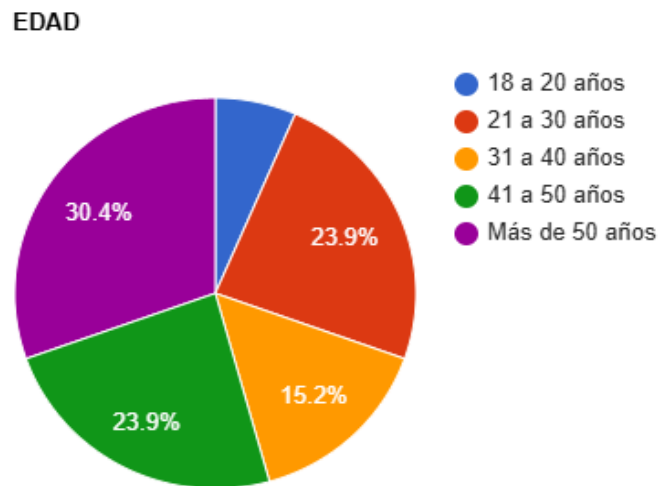
Figura 1
Sexo/género, participantes personal administrativo



Con relación a la edad de quienes participaron, es posible mencionar que se encontró una gran diversidad generacional, se observa que el 6.5% representa a la minoría y son quienes tienen entre 18 a 20 años, el 23.9% tienen entre 21 a 30 años, el 15.2% se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años; el 23.9% de 41 a 50 años y la mayoría, el 30.4% tienen más de 50 años.

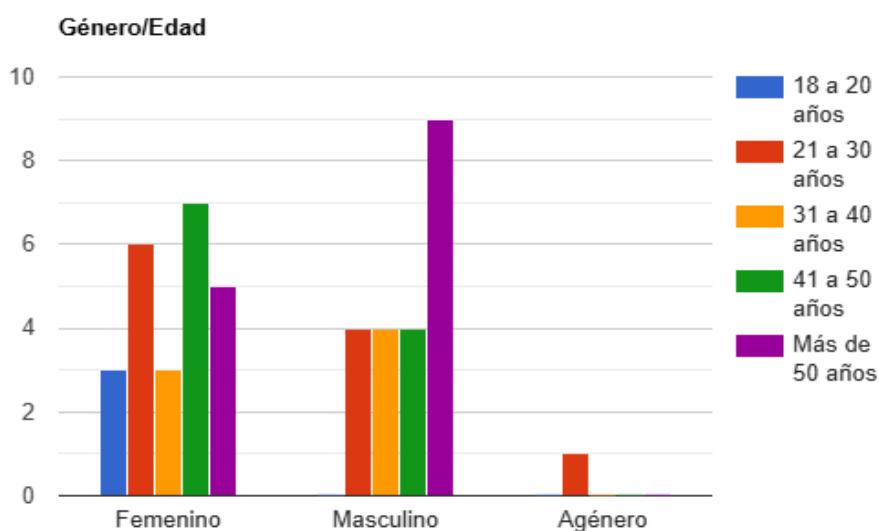
Figura 2

Edad, participantes personal administrativo



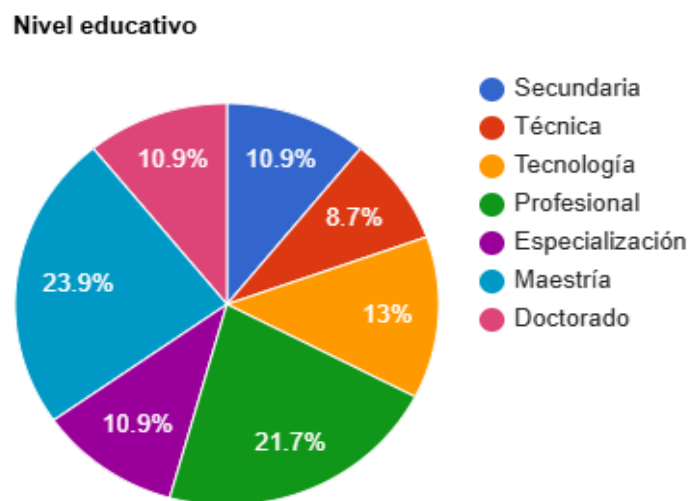
Al momento de cruzar información y analizar la relación entre género y edad de quienes participaron, se observa que, en la franja etaria de 18 a 20 años solo se encuentran personas de género femenino; a su vez, la mayoría de este género tiene entre 41 a 50 años y 21 a 30 años, en menor medida se encuentran persona entre los 31 a 40 y más de 50 años. Para el género masculino se presenta una mayoría que indicó tener más de 50 años y una minoría equitativa entre las franjas etarias de 21 a 50 años. Con respecto a quien se identifica como Agénero, es posible mencionar que se encuentra en la franja etaria de 21 a 30 años.

Figura 3
Relación género/edad



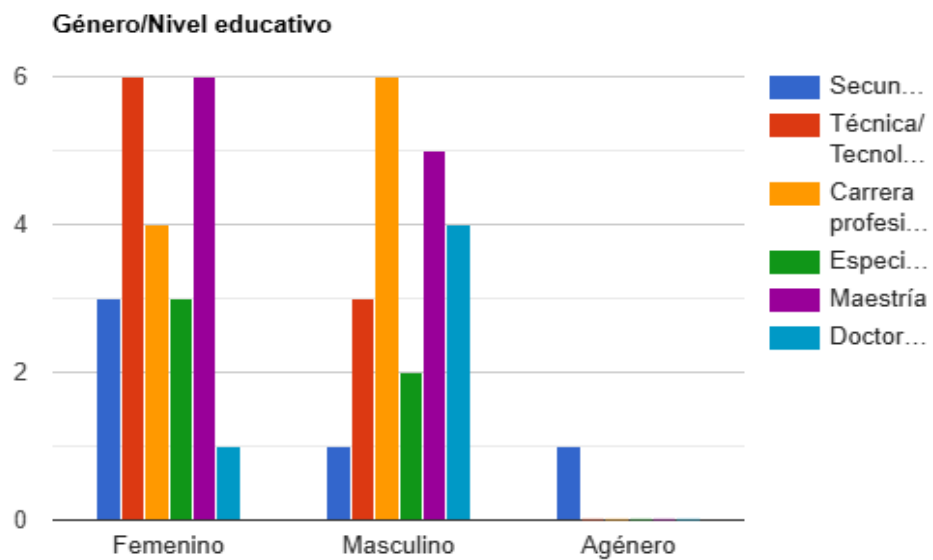
Respecto al nivel educativo de las y los encuestados, se observó que el 10.9% tiene el nivel de secundaria, 8.7% cuenta con una Técnica, el 13% con una Tecnología, un 21.7% tiene una carrera profesional, un 10.9% se encuentran en el nivel de Especialización, el 23.9% corresponde a la mayoría, la cual tiene Maestría y finalmente, un 10.9% cuenta con Doctorado.

Figura 4
Nivel educativo de personal administrativo



Relacionando el nivel educativo con el sexo/género se encontró que en mayor proporción el género femenino se encuentra en los niveles educativos de Técnica/Tecnología, Maestría y carrera profesional, con un 26.1%, 26.1% y 17.4% respectivamente para este género. En el caso del género masculino se reconoce una mayor proporción para los niveles de carrera profesional (28.6%), Maestría (23.8%) y Doctorado (19%). Para el nivel educativo de secundaria es mayor la proporción del género femenino que masculino. Sobre quien se reconoce como Agénero se evidencia que su nivel académico es de secundaria.

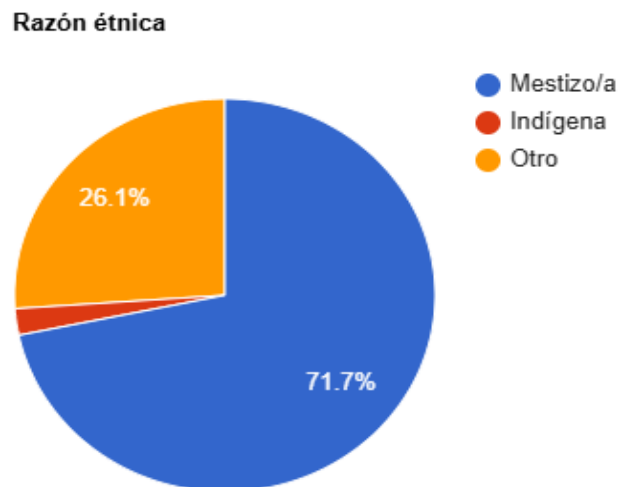
Figura 5
Relación Género/Nivel educativo



La pregunta sobre autoidentificación étnica demuestra que la mayoría de quienes participaron en el presente diagnóstico se identifican como mestizos/as, representando un 71.7% del total, en menor medida, un 2.2% se reconoce como indígena y el 26.1% optaron por la opción “otro” como categoría étnica, al ampliar esta categoría en las preguntas abiertas del instrumento investigativo se observa respuestas como “caucásico”, “no me identifiqué con ninguna”, “blanco”. Ninguna persona se autoidentificó como afrocolombiano/a.

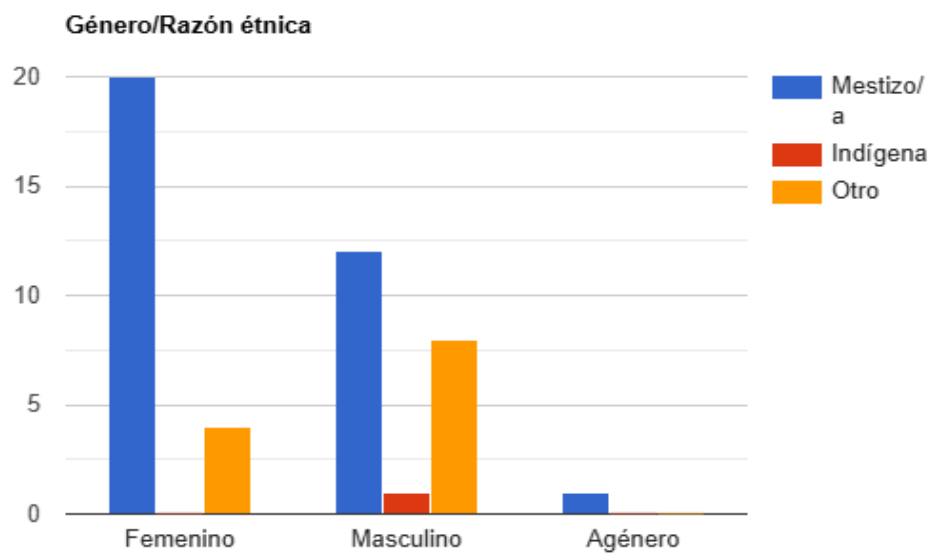
Figura 6

Autoidentificación étnica, participantes Escuela de Arquitectura



En razón a la autoidentificación étnica y la categoría de género se evidencia que para ambos géneros se presenta una mayoría en quienes se identifican como mestizos/as, seguido de la categoría otro. Quien se reconoce como indígena pertenece al género masculino y quien se identifica fuera del binarismo femenino/masculino indica ser mestizo/a.

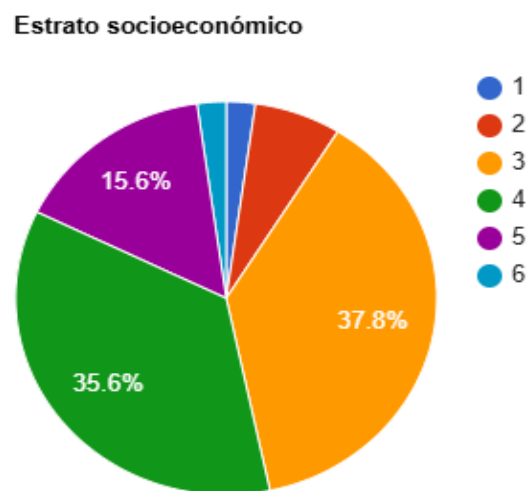
Figura 7
Relación autoidentificación étnica/género



Con respecto al estrato socioeconómico, esta pregunta revela una amplia distribución para el personal administrativo, el 2.2% pertenece al estrato 1; el 6.7% al estrato 2; el 37.8% representa la mayoría que se encuentra en el estrato 3; el 35.6% corresponde al estrato 4; el 15.6% pertenece al estrato 5 y el 2.2% restante se ubica en el estrato 6.

Figura 8

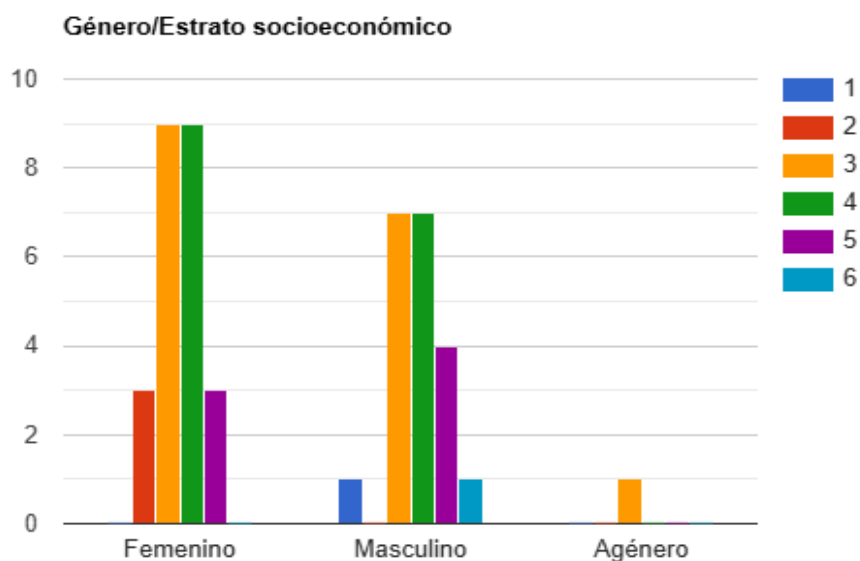
Estrato socioeconómico, participantes personal administrativo



Correlacionando el estrato socioeconómico con el género se evidencia que tanto para el género femenino y masculino prevalecen los estratos 3 y 4 sobre los demás, a su vez se encuentra que la totalidad de quienes pertenecen al estrato 2 son de género femenino, mientras que quienes son de estrato 1 y 6 son del género masculino. Respecto a quien se identifica como Agénero, es posible mencionar que se encuentra en el estrato 3.

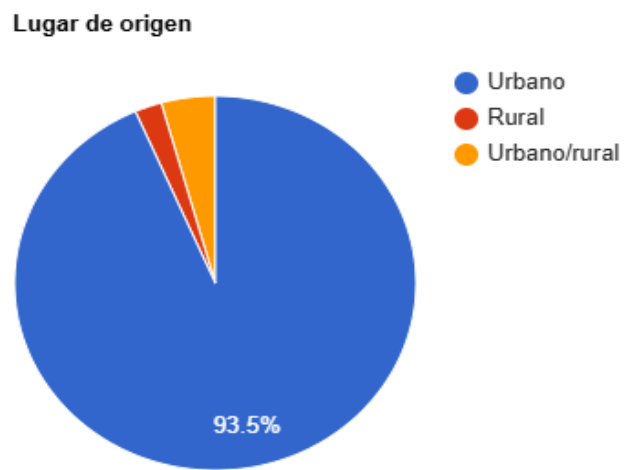
Figura 9

Relación género/estrato socioeconómico



Sobre el lugar de origen se hace necesario precisar que al personal administrativo se le indagó desde la base urbano/rural. Por tal razón, se reconoce que lo urbano predomina como lugar de origen con el 93.5% de participantes, sobre lo Urbano/rural con un 4.3% y lo rural con un 2.2%.

Figura 10
Lugar de origen de personal administrativo

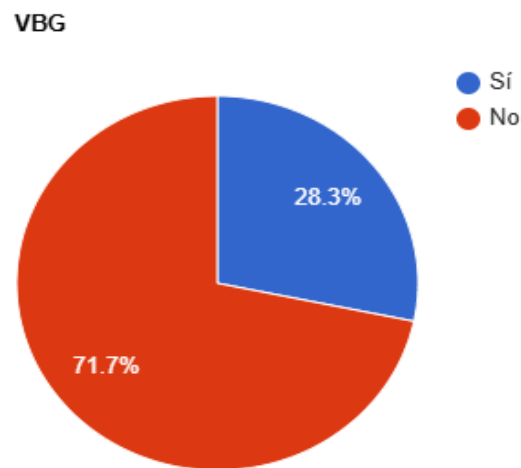


Violencias basadas en Género -VBG-

Después de reconocer la caracterización del personal administrativo que participó del presente diagnóstico, se da paso a los resultados relacionados con las VBG y otras violencias. El resultado principal es que del total de participantes el 28.3% (13 personas) indicó haber sufrido de alguna VBG, frente a un 71.7% (33 personas) que mencionó no haber vivido alguna VBG. Si bien, se observa que la mayoría indicó el no haber sufrido de algún tipo de violencia, el índice de respuestas es considerable para reconocer las percepciones, situaciones y características en las que se presentan las violencias en la Facultad, ya que la búsqueda debe ser un espacio seguro y libre de violencias.

Figura 11

Porcentaje de VBG, participantes personal administrativo



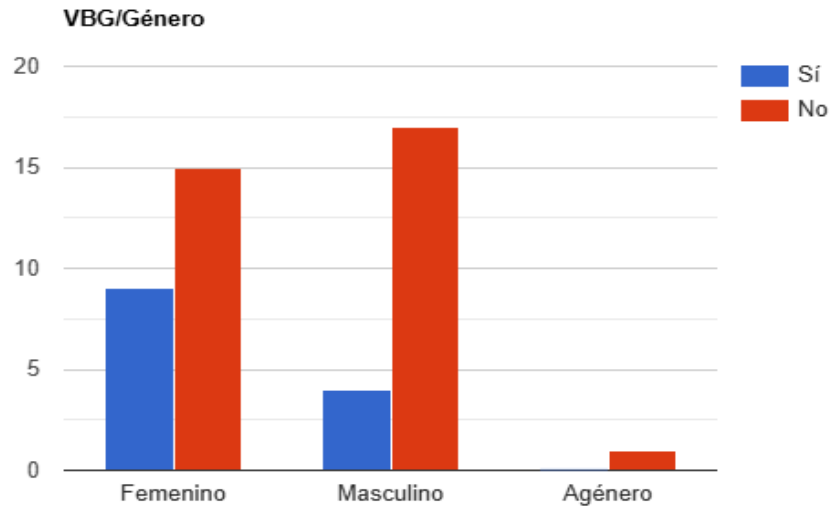
Los datos develados al cruzar esta pregunta con la categoría de género nos permiten comprender quienes han vivido estas violencias, evidenciando diferencias marcadas en cuanto al género de quienes experimentaron alguna VBG. En la siguiente figura se presentan las tres categorías de género identificadas por quienes participaron en la encuesta y la proporción de personas que manifestaron haber experimentado o no alguna VBG u otra violencia. En este sentido se observa que, el 37.5%, 9 de 24 mujeres reconocieron haber experimentado alguna VBG, mientras que del total del género masculino un 19% lo hizo, 4 de 21 hombres. Lo anterior sugiere que quienes se identifican desde el género femenino son quienes en mayor proporción han expresado haber vivido alguna situación de violencia basada en género.

Respecto a quienes manifestaron no haber presentado alguna violencia se reconoce un 62.5% para el género femenino frente a un 81% del masculino. Quien se identificó como Agénero no manifestó algún tipo de violencia.

La clasificación sexo/género en la encuesta y la poca participación de quienes se identifican fuera del binarismo hombre/mujer no posibilita totalizar ni tener una comprensión amplia de las percepciones y experiencias de personas de la comunidad LGBTQ+, dificultando establecer análisis descriptivos y amplios relacionados con los otros dos géneros identificados (masculino, femenino). Además, se debe tener en cuenta que la orientación sexual de las personas no fue preguntada, por esto no se debe presuponer la heterosexualidad en conjunto de quienes participaron.

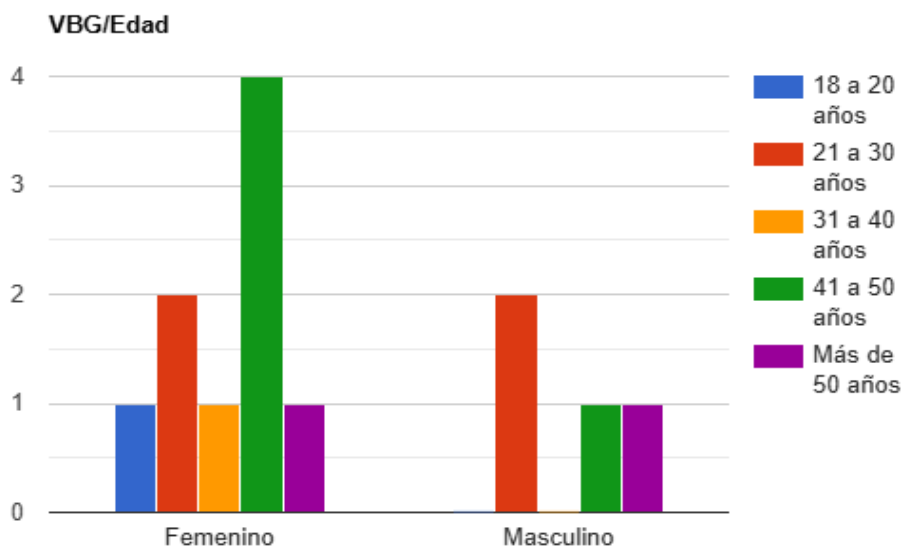
Lo mencionado también deriva que, en el instrumento de recolección de información al no haberse aclarado la condición cisgénero para las categorías de “mujer” y “hombre”, es posible que personas Trans que se identifiquen con el género femenino o masculino hayan seleccionado alguna de esas opciones. Por esta razón, quienes se identifican fuera del binarismo femenino/masculino no necesariamente son las únicas representativas de la comunidad Trans, sino que pueden corresponder a quienes se identifican como no binario o género fluido.

Figura 12
Relación VBG/género



Con respecto a las edades, en la siguiente gráfica se presentan los rangos etarios de las personas que indicaron haber experimentado algún tipo de VBG. Por medio de esta información se evidencia que la percepción de haber vivido una situación de violencia se encuentra específicamente entre los 18 a más de 50 años para el género femenino y de entre los 21 a 30 años y 41 a más de 50 años para el género masculino. Para el género femenino la mayoría se encuentra entre los 41 a 50 años y para el masculino de 21 a 30 años.

Figura 13
Relación VBG/edad



Imbricando el nivel educativo y el total de quienes manifestaron alguna VBG se reconoce que, el 23.1% tiene el nivel de secundaria, para el caso del nivel de carrera profesional y maestría, estos representan un 30.8% cada uno y 15.4% restante se encuentra en el nivel de doctorado. A su vez, la mayoría del género femenino que manifestaron alguna violencia tienen carrera profesional y maestría, mientras que para el género masculino es pareja la relación entre los cuatro niveles ya mencionados.

Figura 14 - Relación VBG/nivel educativo

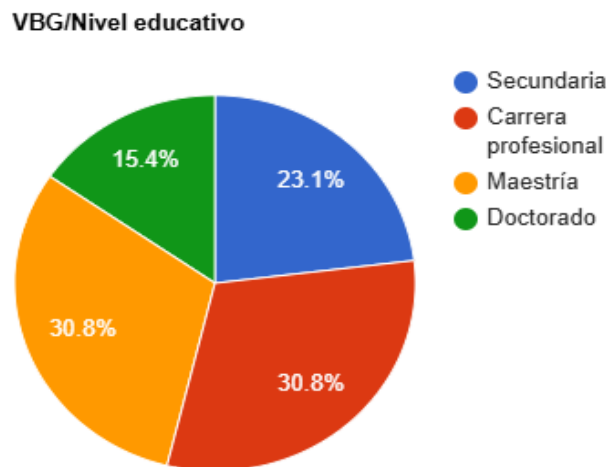
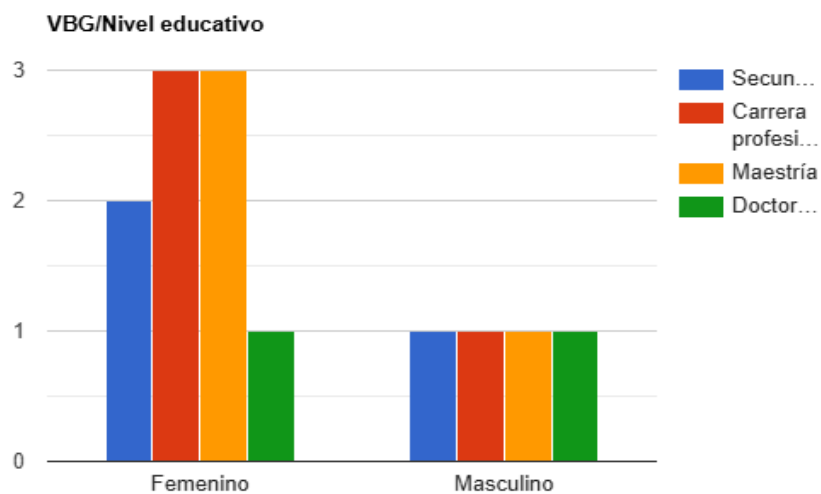


Figura 15 - Relación VBG/nivel educativo/género



Teniendo presente la caracterización de estrato socioeconómico es posible mencionar que, la mayoría de quienes respondieron afirmativamente se encuentran en los estratos 3 y 4 con un porcentaje de 33.03% y 41.7% respectivamente, en menor medida se evidencia personas pertenecientes a los estratos 2, 5 y 6.

Sumando la categoría de género a este análisis se evidencia que, la mayoría del género femenino se encuentra en los estratos 3 y 4, mientras que para el caso del masculino, estos pertenecen al estrato 4 y 6.

Figura 16 - Relación VBG/estrato socioeconómico

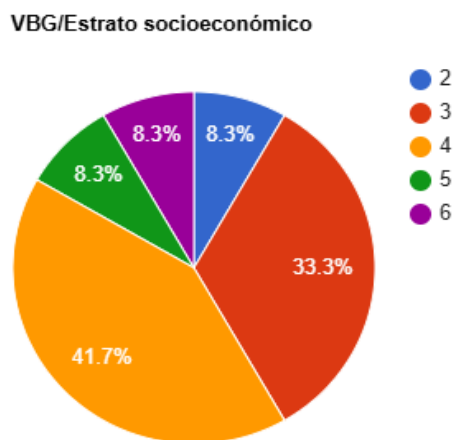
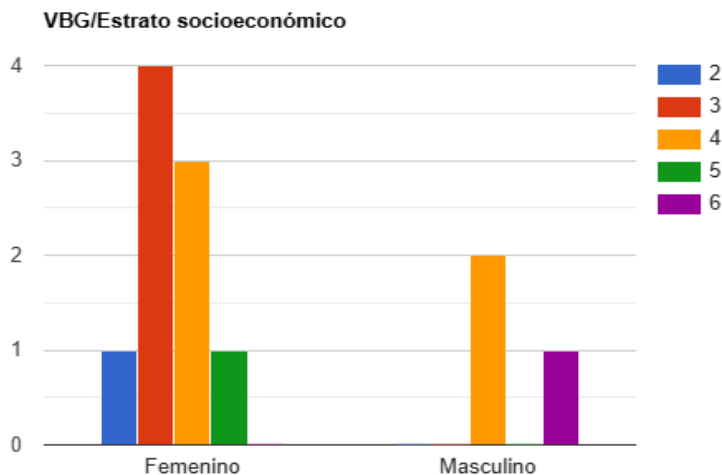


Figura 17 - Relación VBG/estrato socioeconómico/género



Frente a la necesidad de comprender quiénes ejercieron estas violencias, se detalla las siguientes características develadas en la encuesta, con respecto a esto es necesario mencionar que en el instrumento investigativo se optó por reconocer el rol/estamento de quien violentó en la Facultad, empero, no se detallan otras características sociales como su identidad de género, edad o el marco de la relación sobre la cual sucedió la violencia. También se reconoce que esta decisión investigativa se pudo dar por el tipo de instrumento o por la poca posibilidad de reconocer la caracterización completa de quienes violentaron.

Una vez declarado lo anterior, se reconoce que del total de personas reconocidas como violentadoras la mayoría, 52.9%, tiene un cargo como personal docente en la Facultad. Por otra parte, el 17.6% corresponde a estudiantes de la Facultad, el 11.8% ejerce cargos directivos/administrativos, otro 11.8% se reconoce como “jefe” y el 5.9% es mencionado como “otro” que dentro del instrumento en términos escritos fue nombrados como “personal externo que se encontraba en la Universidad”. Es importante aclarar que frente a la pregunta de ¿quién ejerció la violencia? era posible seleccionar más de una opción, por ende, una persona pudo haber manifestado VBG por parte de uno o más actores sociales dentro de la Facultad.

Figura 18
¿Quiénes ejercieron las VBG?



Frente a los tipos de violencias identificados se puede evidenciar en la siguiente gráfica que, el acoso sexual representa un 25%, mientras que la ofensa sexual y el acoso laboral un 10% cada uno, por otra parte, el 40% corresponde a la violencia psicológica y el 15% restante a la discriminación por razones de género. Al igual que con la pregunta anterior, esta también posibilitaba la selección múltiple de diversos tipos de violencias, por lo que una sola persona pudo haber señalado una o más violencias. Al respecto es importante recordar que la Resolución 1215 de 2017, "Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales" en la UNAL (2017), define las VBG así:

Artículo 2. **Definiciones.** Las violencias basadas en género son todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción, producido en la vida pública o en la privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres.

Por violencias sexuales se entienden aquellas ejercidas para imponer a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o que mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad, mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Las violencias basadas en género y las violencias sexuales vulneran los derechos humanos, afectan la dignidad de las personas y causan o son susceptibles de causar daño o sufrimiento físico, psicológico y patrimonial.

Dentro de las referidas violencias se encuentran las siguientes:

- **Discriminación:** Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios en razón de su género, sexo u orientación sexual.
- **Ofensa sexual:** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

- **Acoso sexual:** Acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.
- **Violencia psicológica:** Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **Violencia física:** Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.
- **Violencia patrimonial:** Acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.
- **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
- Pornografía no consentida: En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material.
- **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
- Acceso carnal no consentido: Penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal.

Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.

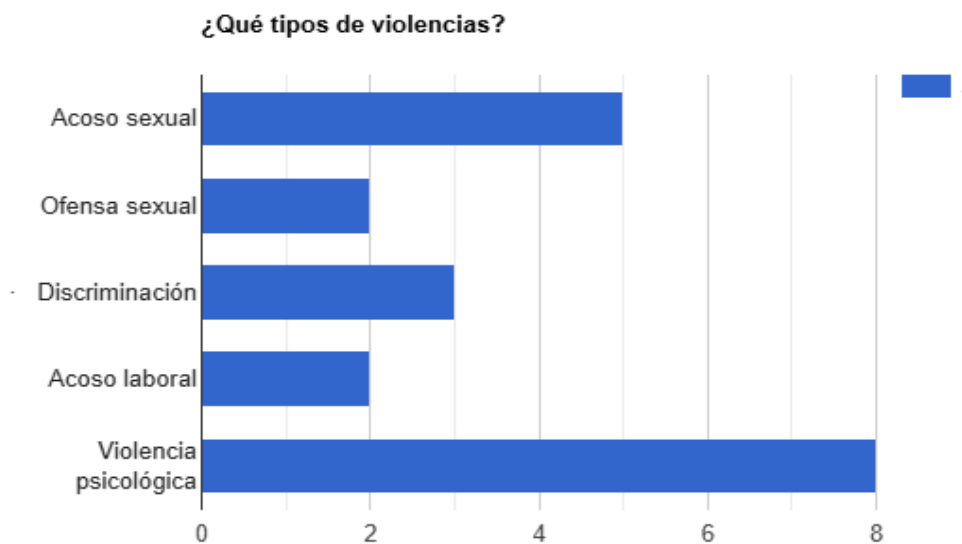
- **Abuso sexual:** Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva.

- **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** Inducción hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento.

- **Feminicidio:** Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

Figura 19

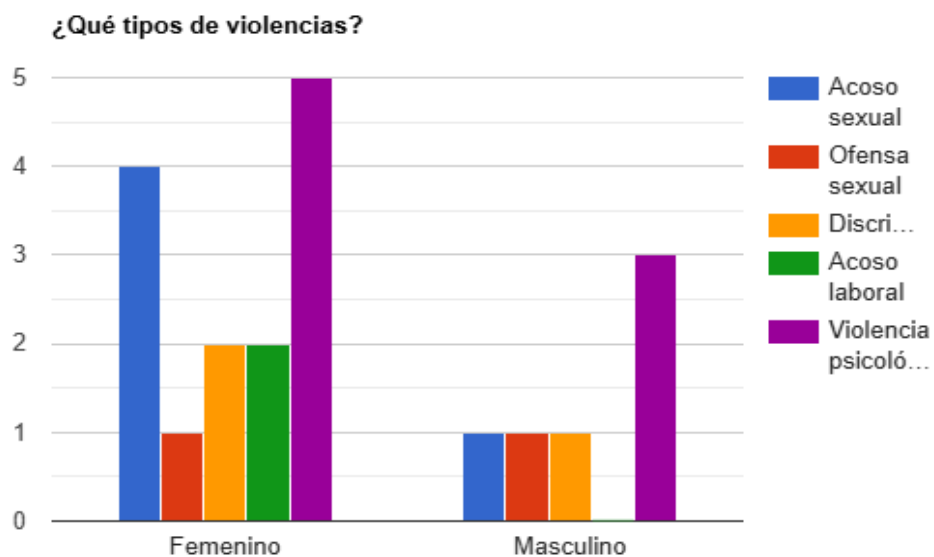
Tipos de VBG manifestados, participantes personal administrativo



En términos de género se grafica la relación de mujeres y hombres con los diversos tipos de violencias manifestadas, esto con la intención de comparar y reconocer los tipos de VBG que fueron mencionadas por cada grupo. Entre las mujeres fue mayoritaria la manifestación de haber vivido violencia psicológica (35.7%) y acoso sexual (28.6), los demás tipos de violencias mencionados en menor medida son el acoso laboral y la discriminación por razones de género con un 14.3% cada uno y la ofensa sexual con un porcentaje de 7.1%.

Para el caso de los hombres, estos señalaron en menor medida el acoso sexual, la discriminación y la ofensa sexual con un porcentaje de 16.7% cada uno y en mayor medida la violencia psicológica con un 50%. Es importante resaltar que el género masculino no identificó el acoso laboral dentro de las VBG experimentadas por ellos. A su vez, con lo anterior se reconoce que el género femenino señaló haber manifestado más tipos de violencias que el género masculino, esto proporcionalmente a la cantidad de mujeres y hombres violentados. Estos tipos de violencias evidencian un amplio espectro tanto simbólico como físico que opera en la Facultad bajo las VBG.

Figura 20
Relación tipo de VBG manifestadas/género



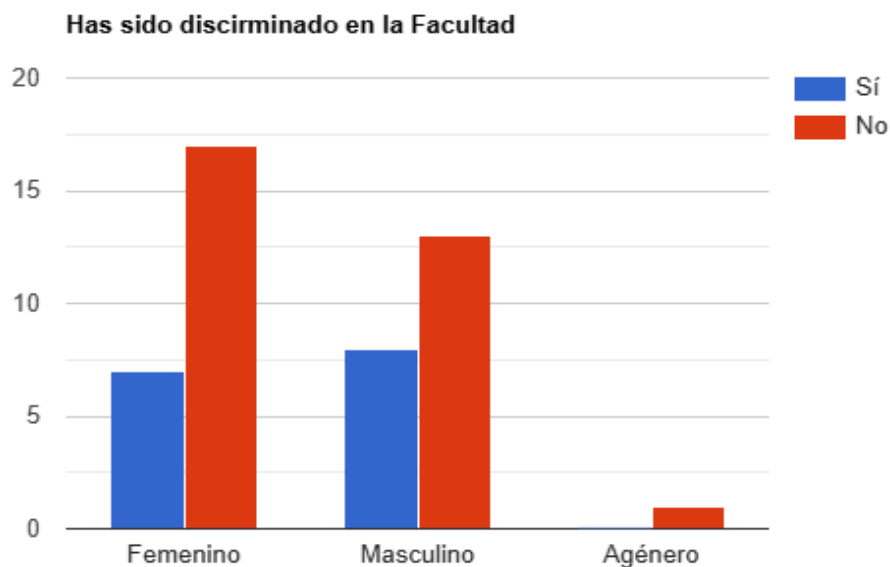
Otros tipos de violencias/discriminación

Además de reconocer las VBG, por medio del instrumento también fue posible observar otros tipos de violencias relacionados a la discriminación. Al indagar por esto, el 32.6% del personal administrativo indicó haber sido discriminado/a en la Facultad, frente a un 67.4% que no.

En cuanto al género, se observa que, de quienes indicaron algún tipo de discriminación el 68.2% se reconoce del género femenino, mientras que el 31.8% del género masculino.

Figura 21

Relación discriminación/Género



Reconociendo los tipos de discriminación se observó que, quienes manifestaron algún tipo de discriminación expresaron en su mayoría ser discriminados por cuestiones de clase social y lugar de origen. Por otra parte, también se identifica discriminación por asuntos de cultura, edad, nivel educativo, tipo de contratación y cargo.

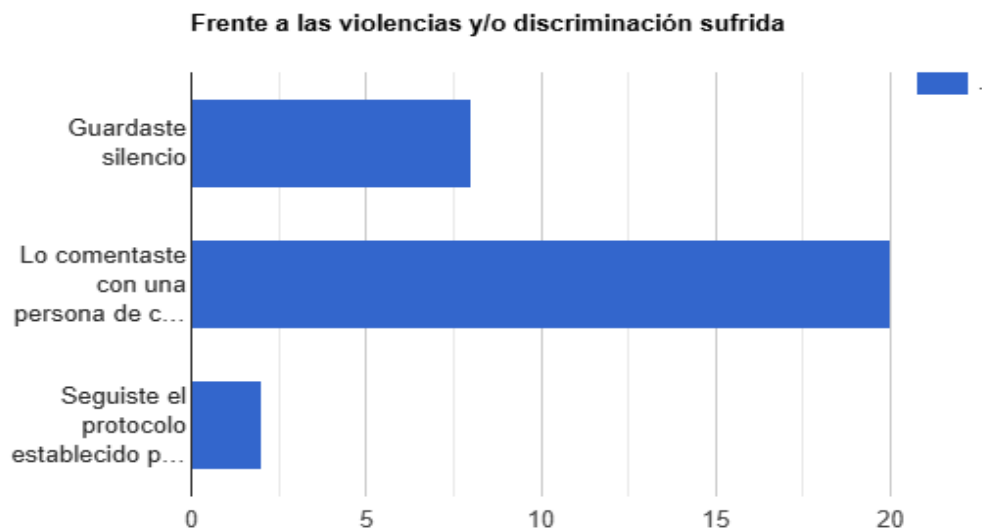
Figura 22
Discriminación



Frente a las violencias y/o discriminación sufrida

Por medio de los resultados se observa que la mayoría de quienes sufrieron algún tipo de VBG y/o discriminación optaron por comentárselo a alguna persona de confianza (66.7%) y/o guardar silencio (26.7%). En una menor medida optaron por seguir el protocolo establecido por la Universidad (6.7%). Las respuestas derivadas de esta pregunta son de gran importancia ya que es necesario promover acciones que permitan visibilizar todos los tipos de violencias existentes y que el silencio no sea una opción.

Figura 23
Acciones frente a las violencias y/o discriminación



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de los datos develados en el presente diagnóstico del personal administrativo presenta una heterogeneidad de percepciones y experiencias relacionadas con las VBG, otras violencias y discriminaciones. Si bien, la mayoría de quienes participaron en el instrumento de recolección de información afirman no haber sido víctimas de alguna situación violenta, se hace necesario seguir hablando de género y diversidad y prestar atención a quienes si han experimentado alguna violencia para que la Facultad sea un espacio seguro y libre de todo tipo de violencias.

A su vez, se destaca que la mayoría de quienes manifestaron alguna VBG pertenecen al género femenino y con esto también se evidencia la existencia de una violencia diferencial: en las respuestas del género masculino se evidencian menos tipos de violencias y se resaltan el acoso sexual, la discriminación, la ofensa sexual y la violencia psicológica; mientras que para el caso del género femenino se presentan más tipos de violencias y se suma el acoso laboral.

Teniendo en cuenta lo diferencial de las violencias, se resalta que la mayoría de las personas reconocidas como violentadoras por quienes experimentaron algún tipo de violencia hacen parte del personal docente, seguido de quienes tienen la calidad de estudiantes, lo anterior es preocupante e invita a reflexionar las relaciones de poder existentes entre docentes/personal administrativo y estudiantes/personal administrativo y sobre las prácticas que se han enmarcado en estas relaciones, esto en función de lograr una Facultad segura y libre de violencias.

Lo mencionado indica que las violencias y discriminaciones en la Facultad operan bajo un carácter simbólico y jerárquico, por tal razón, es necesario la desnaturalización de las violencias por medio de acciones de visibilización que vayan desde lo micro a lo macro y permitan una Facultad libre de violencias.

Frente a las violencias y/o discriminaciones vividas por quienes participaron en la encuesta se pudo observar que en su mayoría optaron por el silencio o comentar la experiencia a una persona de confianza, esto llama la atención ya que el silencio logra que las violencias y discriminaciones perduren y operen en medio de la falta de visibilización, pero más allá de culpar a las víctimas, que no es el caso, estas respuestas permiten reconocer la necesidad de hablar sobre género y diversidad, nombrar la existencia de VBG y otras violencias en la Escuela,

promover el conocimiento del protocolo de la Universidad y que en mayor medida se brinde un acompañamiento eficaz y no revictimizante.

Los resultados presentados en este informe muestran que la violencia de género y otras violencias es un fenómeno que sucede en la Facultad. Esto resalta la necesidad de implementar acciones orientadas a visibilizar, prevenir y sensibilizar a la comunidad académica frente a esto y lograr una Facultad segura y libre de violencias que garantice el derecho a una educación superior y trabajo digno. Como efecto de lo ya nombrado se presentan algunas recomendaciones:

- **Conocer para visibilizar:** la aplicación de instrumentos para la recolección de información en torno a las percepciones, experiencias y sentires de la comunidad académica en torno al género, diversidad, VBG y otras violencias es de gran importancia porque además de brindar un contexto, permite establecer acciones focalizadas. Por tal razón, se recomienda desde el rol institucional y directivo de la Facultad continuar preguntándose por estas cuestiones, promover la participación en la comunidad universitaria, visibilizar y difundir los resultados de los instrumentos realizados y más adelante, realizar un nuevo diagnóstico que actualice y abarque de manera más amplia las VBG y otras violencias, esto con el fin de seguir estableciendo acciones focalizadas y no dejar de nombrar lo que en algunas ocasiones se ha mantenido en silencio. Enmarcado en el capítulo 2, artículo 5 del Protocolo de prevención de violencias de la UNAL, se recomienda acompañar y fortalecer las estrategias que permitan diagnosticar, caracterizar y evidenciar violencias en la Facultad.
- **Difundir para prevenir:** es necesario que desde la Facultad se difundan los resultados de los instrumentos que permitan caracterizar y contextualizar los asuntos de género y diversidad. Además, es importante que se de a conocer a toda la comunidad académica el Protocolo de la UNAL para la prevención y sanción de las VBG, la ruta de atención y toda la normatividad existente para que el silencio no sea más la opción viable.
- **Sensibilizar para prevenir:** con el fin de prevenir las VBG y otras violencias se recomienda planear, ejecutar y evaluar acciones que permitan transformar los estereotipos que sostienen las violencias sistémicas y jerárquicas presentes en la Facultad, que visibilicen las diversas violencias y que fomenten un espacio seguro y libre de violencias por medio

de prácticas de cuidado. Es importante destacar que esta sensibilización debe estar orientada a todos los estamentos.

- **Acompañar a las víctimas:** para que el silencio no sea más una opción frente a las violencias vividas, se recomienda atender de manera respetuosa y eficaz las denuncias recibidas frente a los casos de VBG y otras violencias, atendiendo el Protocolo UNAL, no desmotivando a las denuncias, no dando opiniones y no asumir juicios con el fin de no revictimizar a quienes deciden denunciar.

Finalmente, la prevención de las VBG y otras violencias es un asunto de todos/as por lo que se hace necesaria la dinamización y participación activa de docentes, estudiantes y personal administrativo en las dinámicas que se han venido gestando desde la Facultad a través del Grupo de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad. Se hace un llamado sobre la importancia del trabajo y construcción colectiva de quienes la integramos, para que iniciativas como esta continúen en la medida en que la participación, el interés y el compromiso colectivo aumenten. Lo poco o lo mucho que avancemos, individual y colectivamente, tendrá efectos en todos/as.

Referencias bibliográficas

Resolución de Rectoría 1215 de 2017. Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Nacional de Colombia. <https://bienestar.bogota.unal.edu.co/ProtocoloVBG/protocolovbgun.pdf>



**Universidad Nacional de
Colombia Sede Medellín**

Facultad de Arquitectura

Carrera 65 Nro. 59A - 110 Bloque 24 - 25

Teléfono: (+57 4) 430 94 04

generoarq_med@unal.edu.co

<https://arquitectura.medellin.unal.edu.co/>

Medellín, Colombia