

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO Y DIVERSIDADES EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO – UNIVERSIDAD DE CHILE.

Diagnóstico emitido con fecha: agosto de 2020

Lugar: Santiago de Chile

Emitido por: Martin Torres Rodríguez. Subdirector de Género y Diversidades Facultad de Arquitectura y Urbanismo Universidad de Chile.

PRESENTACIÓN

El diagnóstico de Género en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo tiene por objetivo otorgar una herramienta que visibilice la situación de género en nuestra facultad, entendiendo que este debe ser una referencia vinculante con nuestra comunidad, es que se ha desarrollado una metodología participativa de forma triestamental, para valorizar a la comunidad en su conjunto completo.

El presente instrumento busca, la posibilidad de encontrar aquellos focos de discriminación, inequidad, y acoso; con lo cual, posteriormente, se podrá elaborar un plan de mejora para FAU, acorde a los resultados del presente estudio.

Es importante destacar que esta Subdirección de Género y Diversidades, se enfoca en temáticas de género, desde inequidad, misoginia, acoso sexual, comentarios inapropiados, actos discriminatorios referentes al género, y diversidad sexual; pero también esta subdirección se enfoca en todo tipo de diversidades corporales, así como también migratorias. Por ende, también este diagnóstico busca, interiorizarse en aspectos relevantes con relación a raza, clase, y diversidad funcional.

Las preguntas formuladas, van acorde con los lineamientos de la Universidad de Chile, en pro de una educación no sexista, no racista, y libre de discriminaciones; pilares fundamentales para la defensa de nuestra educación pública.

Cabe destacar, que este sondeo cobra vital sentido y relevancia dado el contexto de las últimas movilizaciones sociales y estudiantiles como cuestionamientos a los roles de género y sus representaciones, las que han repercutido en diversas ocasiones en demandas sobre las diversas

formas en como se expresa la discriminación por género, que se ha traducido en esfuerzos para mejorar la convivencia en términos de salud mental que sin vislumbrar la variable de género dentro de ella, no se logra total garantía de propiciar un ambiente educativo sano.

Los estudios de Género representan una temática transversal a todas las áreas del desarrollo humano, ya que inciden en la reinterpretación de la forma en la cual nos relacionamos, así como direccionan nuestra relación intrapersonal. En ese sentido, se reconoce la necesidad de abordar dichas temáticas en el espacio educacional; considerando la etapa de desarrollo en la cual se encuentran los estudiantes al ingresar a la Universidad, etapa la cual se mantendrá en desarrollo al mismo tiempo que transcurre su paso por la Universidad.

De su mano, va la concientización respecto a la violencia hacia la Diversidad Sexual, en donde el rol de la FAU debe ser preventivo. En ese sentido, en el marco de la finalización de la carrera de Geografía, nos encontramos colaborando en la Subdirección de Género y Diversidades, correspondiente a la Dirección de Asuntos Estudiantiles en FAU.

Por último, este documento debe ser parte fundamental para la protección de las personas que conviven en FAU.

ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio del presente informe, corresponde a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile. Esta se encuentra ubicada en la calle Portugal 84, comuna de Santiago, Región Metropolitana de Chile. Colinda al Norte con el Parque San Borja, al Oeste con el Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile, al Sur y al Este con la Facultad de Economía y Negocios [FEN]. Además, esta es parte del Campus Andrés Bello junto a la Facultad de Derecho y FEN. Dicha Facultad alberga una amplia variedad de estudiantes, de los cuales gran parte corresponde a la Escuela de Pregrado, la cual integra las carreras de Arquitectura, Diseño y Geografía; otra parte corresponde a la Escuela de Postgrado y con una menor cantidad de estudiantes, la Escuela Nocturna de Obras y Construcción. Así como también a sus funcionarios y académicos.

Cartografía Área de estudio



Fuente: Elaboración propia, 2020.

OBJETIVO

Generar un diagnóstico triestamental y participativo para comunidad FAU, sobre la temática de Género.

Objetivos específicos del diagnóstico general:

1. Comprender las dinámicas de género dentro de la Facultad.
2. Comprender diferencias en las problemáticas de género en los tres estamentos (cuerpo docente, funcionarias/os, alumnado).

3. Encontrar focos de inequidad y discriminación en nuestra Facultad.
4. Determinar espacios de seguridad y hostilidad dentro de FAU.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL SEGUNDO SEMESTRE

Diversidad sexual:

1. Caracterizar la población universitaria de FAU en temáticas de género y sexualidad
2. Reconocer espacios de inclusión/exclusión de la diversidad sexual en función de la percepción de seguridad en FAU
3. Reconocer las barreras existentes para determinar la violencia hacia la diversidad sexual

Interculturalidad:

1. Caracterizar a la población de FAU en términos étnico - racial.
2. Identificar la percepción de estudiantes y académicos que se sienten parte de la población indígena, afrodescendiente y migrante, sobre el concepto de interculturalidad y las políticas desarrolladas en FAU.
3. Analizar la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile”.

JUSTIFICACIÓN

El complejo escenario nacional respecto al respeto de las diversidades sexuales y de género en espacios universitarios, recientemente remeció la agenda pública cuestionando prácticas de intolerancia, abuso y discriminación al interior de nuestras Facultades desde la instalación de consignas que buscan igualdad de género, lo cual se tradujo en el fortalecimiento de unidades administrativas al interior de la Universidad que se dedican a temáticas de inclusión y diversidad, impulsando la creación de diversas iniciativas que permita reconocer y respetar a diversidad de personas que se forman a la vanguardia del pensamiento crítico, y el rol social del espíritu de esta Universidad pública.

En busca de cumplir con las políticas universitarias y los principios de Yogyakarta (2006) hacia el derecho a la educación en términos de la protección de los actores de las comunidades educativas, la convivencia y la formación integral.

De este modo, se hace prioritario proporcionar estadísticas que permitan comprender el estado actual de las temáticas de género, y establecer ejes de acción para corregir situaciones que pudiesen atender a la dignidad de las personas, como también su bienestar. Aquello, afecta directamente el rendimiento académico, el desarrollo pleno de las habilidades y puede llevar a que un/a estudiante deje de percibir un futuro posible, pues la universidad como su principal espacio de sociabilización (dada la alta carga horaria) comienza a vislumbrarse como un lugar hostil donde la intolerancia de no respetar su identidad ni sexualidad pasa a ser un fenómeno de violencia sistémica.

En este sentido, la Facultad, como espacio de socialización y formación académica, se ve obligado a velar por un ambiente sano, digno y libre de violencia (cualquiera sea su naturaleza). Por ello, es que la aplicación de este medio de obtención de información cobra importancia, fortaleciendo las redes de apoyo para impulsar mejoras de la calidad de los espacios de convivencia universitarios desde la inclusividad para todos independiente de su identidad y orientación sexual, a fin de garantizar el pleno desarrollo en esta comunidad, contribuyendo a una mejor representación de las diversidades de género y sexualidades existentes.

Así, dado el espíritu inclusivo del estudio, resulta imperioso desarrollar metodologías participativas que permitan recopilar y robustecer las sensibilidades en torno a esta temática.

Los centros educacionales componen un espacio en el cual las personas destinan gran parte del tiempo en sus vidas; dentro de los niveles pre-escolar, escolar básica y escolar media; de esta manera, es posible reconocer ciertas limitaciones en cuanto al desarrollo de ideas independientes a partir de lo enseñado, así como en muchos casos, el nulo otorgamiento de herramientas para la producción del conocimiento.

El espacio contenedor de los niveles educacionales antes expuestos, puede presentar cierta norma en cuanto a los conocimientos impartidos, así como cierto veto a dichas individualidades fuera de la norma.

En este sentido en la búsqueda por profundizar en las problemáticas, se plantea para el segundo semestre abordar de manera específica las temáticas de la diversidad sexual, y la interculturalidad,

teniendo en consideración para este último concepto, el tema migratorio, y la deuda histórica que existe en relación a la población indígena nacional.

Por otro lado, al ser la sexualidad una parte fundamental en la vida de cualquier ser humano, es allí donde encontramos la necesidad de adentrarnos en temáticas asociadas al género y la sexualidad, ya que en función de la *Identidad de género*, *Orientación Sexual* y *Expresión de género*, pueden existir una serie de episodios de discriminación, abuso, acoso o cualquier forma de violencia.

En ese sentido, debe existir la concientización en temáticas de género, para la prevención de hechos de violencia, los cuales podrían afectar la calidad de vida de quienes habitan el espacio compuesto por la FAU.

También en relación a las temáticas de interculturalidad, tenemos que las problemáticas tienen relación con rasgos culturales arraigados en nuestro territorio. Desde la década de los 90, existe en todo el continente latinoamericano un creciente interés por generar políticas a favor de la promoción de relaciones positivas en contextos territoriales donde existe una diversidad étnica-cultural, y así luchar contra las prácticas discriminatorias, racistas y de exclusión que pueden afectar a ciertas comunidades y grupos (Walsh, 2009) que no son parte de la población hegemónica ni tampoco parte de los denominados blanqueados.

En este sentido, las políticas públicas con un carácter intercultural se plantean como una necesidad y también, como parte de un interés colectivo por regenerar un tejido social que ha sido fracturado por la historia de la conquista y la república de los Estados en Latinoamérica. Por esto, la comprensión y la aplicación del concepto de diversidad e interculturalidad son sumamente importantes en la contemporaneidad. Su buen uso dependerá de la perspectiva que se adquiera y por supuesto, desde que sector de la sociedad se aplique.

Según Walsh (2009), el concepto de interculturalidad se puede entender a través de tres perspectivas; la primera se denomina relacional, que está orientada a visibilizar la interacción que puede existir entre una o más culturas que conviven en un mismo territorio, ya sea a través del traspaso de conocimientos, trabajo, religión, espiritualidad y valores. Si bien, esta visibilización de la diversidad puede traer muchos aspectos positivos como una mayor integración a través de su reconocimiento, no es - a mi juicio y ni de la autora - la más adecuada para dilucidar el conflicto en su totalidad, puesto que no problematiza las diferencias sociales y las relaciones de poder que se han construido entre “razas” en los distintos territorios de Latinoamérica.

La segunda perspectiva, se denomina como interculturalidad funcional, ya que se enraíza en el reconocimiento de la diversidad y diferencias culturales con el fin de integrarlas a la estructura social establecida. Esta perspectiva posiciona a estos grupos humanos como una subcultura frente a la cultura dominante que persiste en el seno de la sociedad. Bajo esta lógica, no se hace ningún esfuerzo por cambiar el estado en que viven los pueblos racializados y discriminados, todo lo contrario, se los reconoce, pero se los vacía de significado, tal como Muyolema explica en la siguiente cita:

Esto forma parte de lo que varios autores han definido como “la nueva lógica multicultural del capitalismo global”, una lógica que reconoce la diferencia, sustentando su producción y administración dentro del orden nacional, neutralizándola y vaciándola de su significado efectivo, volviéndola funcional a este orden y, a la vez, a los dictámenes del sistema-mundo y la expansión del neoliberalismo (Muyolema, 1998 en Walsh, 2009, p.3).

Por último, se vislumbra la tercera perspectiva que se denomina como interculturalidad crítica, la que se diferencia de las primeras dos porque no nace de la problematización de la diversidad cultural, sino que nace a partir de la problematización de la estructura colonial-racial presente en los Estado-Nación occidentales, entendiéndose esta perspectiva como una herramienta, un proceso y un proyecto que se construye en conjunto con los pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes. Es decir, no es suficiente el reconocimiento de la diversidad para abordar la interculturalidad, sino que es necesario exponer el sistema de dominación y poder al cual se han visto sometidos los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Así, la tercera perspectiva se plantea como:

[..] Una estrategia, acción y proceso permanentes de relación y negociación entre, en condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad. Pero aún más importante es su entendimiento, construcción y posicionamiento como proyecto político, social, ético y epistémico -de saberes y conocimientos-, que afirma la necesidad de cambiar no sólo las relaciones, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización y discriminación. (Walsh, 2009, p.4).

De esta manera, para poder entender la problemática a la cual nos enfrentamos y desde una perspectiva crítica, es necesario hacerlo desde la base del conflicto étnico-racial, que serían las prácticas de dominación entre una cultura y otra, a partir del sistema colonial que se instaló en América y el mundo.

La cultura hegemónica -europea, española- mantiene el poder a través de la forma y los términos del saber y el conocimiento, imponiendo una única manera de explicar la realidad, de entender el

mundo y la sociedad, a su vez, esta entra en disputa con el rito, la tradición, la magia, la economía local, el poder, la cosmovisión y por sobre todo, la identidad cultural que persiste en muchas comunidades en pleno siglo XXI (Ávila, 2011). Esto significa que se legitiman ciertos saberes y otros no, se moldea la percepción de las personas y su subjetividad a partir de los significados y costumbres que corresponden a grupos sociales determinados.

Turra, Catriquir & Valdés (2015) en un trabajo de investigación sobre la identidad negada del pueblo mapuche, escriben como a través de las palabras e influencias que ejercieron los grandes personajes históricos como Vicuña Mackenna y Barros Arana se ha llegado a tener una imagen o imaginario distorsionado del pueblo mapuche. La concepción respecto a estos como seres de segunda categoría, peligrosos, salvajes y en el mejor de los casos como unos bárbaros indomables transitó desde la narrativa historiográfica hacia el campo educativo y del campo educativo a la percepción de las personas respecto al otro. Identificandonos y reconociendo quién o qué es el otro a partir de una imagen construida por aquellos vencedores de la historia.

Es lo escrito anteriormente, un factor que ha provocado que los conocimientos indígenas, afrodescendientes y migrantes se hayan obviado dentro del currículum educativo tanto en la educación básica como en la educación superior. Por lo tanto, la necesidad de reinventar alternativas concretas al modelo monocultural de la educación es una manera de generar ventanas de oportunidades que nos lleven promover otras formas de pensar, convivir, sentir y producir el conocimiento.

El saber local de las “minorías” políticas y sociales es un pilar en un nuevo modelo de educación multicultural. Reconocer las diferencias de los territorios y sus habitantes, en función de su cultura e identidad es un gran desafío para conformar una nueva sociedad que deslegitime las relaciones de poder y discriminación hacia los pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes.

Indagar los saberes locales que perviven en las comunidades, pueblos y rancherías mediante el modo “holístico” de análisis de la realidad social puede llevarnos a valorar la complejidad mediante la cual los actores del medio rural crean y recrean su conocimiento y llevan su vida cotidiana oponiéndose a las determinaciones que los dueños del capital quieren de sus vidas. Puede ayudarnos a entender, además, la importancia que debe tener un modelo educativo intercultural en su vinculación con los actores sociales que desarrollan su capacidad de transformación y de acción colectiva para generar procesos que permitan mejorar sus condiciones de vida y construir alternativas frente a los círculos viciosos de empobrecimiento y marginación. (Ávila, 2011).

La Universidad de Chile no ha estado exenta de estos conflictos y también, reflexiones respecto a la integración y representación de los pueblos indígenas y afrodescendientes en la Educación Superior. Es por esto, que si bien la raíz de la problemática reside en la matriz colonial-racial de la sociedad moderna, develar como opera la exclusión social, la discriminación arbitraria, la producción de un conocimiento monocultural a partir de las percepciones y la vida cotidiana de los estudiantes, funcionarios/as y académicos/as es importante como un primer intento para avanzar a una interculturalidad crítica y por supuesto, a una nueva forma de producir el saber, disputando los cimientos de la cultura hegemónica.

METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Para llevar a cabo la metodología de elaboración del diagnóstico de género en FAU, es necesario comprender que las metodologías cualitativas y participativas serán fundamentales; así como también la innovación de lo que entenderemos por participativo, dado que el diagnóstico fue elaborado durante el año 2020, en donde todas las actividades fueron de corte online, mediante telecomunicación, a distancia, o remoto.

Para generar este diagnóstico, será imperante comprender la realidad de FAU, sondear las verdaderas necesidades que existen en nuestro espacio, y con ello construir un diagnóstico triestamental, que incorpore las demandas de académicas/os, funcionarias/os, y alumnado.

Con ello tenemos que la forma metodológica para este trabajo, está en conjunto con las elaboraciones semestrales de estudiantes en práctica que trabajaron en la Subdirección de Género y Diversidades; por ello los hallazgos encontrados están divididos de manera semestral, en donde el primer semestre sondea aquellas generalidades de lo encontrado en nuestra Facultad, y por otra parte el segundo semestre hace una profundización de aquellas situaciones encontradas con mayor relevancia.

Las formas metodológicas estuvieron dadas con medios masivos para llegar a la mayor cantidad de personas posibles de nuestra Facultad. De este modo, se logrará abordar de forma participativa, mediante una encuesta masiva triestamental; la cual será de carácter online, y promocionada mediante los mecanismos de la DAE.

Mediante esta encuesta, se podrán abordar los objetivos específicos 1, 2 y 3; en cuanto al objetivo número 4, se generarán instancias en la encuesta para poder identificar cuáles serían las zonas de seguridad y hostilidad en FAU.

Como resultado del objetivo número 4, se obtendrá un mapa, basado en la metodología de mapa de sentimientos de Rodo-Zarate (2013).

En relación con la encuesta, esta será analizada mediante gráficos, aquellas preguntas que son cerradas, o de alternativas; y las preguntas abiertas, serán analizadas mediante categorías lingüísticas, por análisis discursivos (BARDIN, 1977).

Las metodologías para el segundo semestre, fueron acentuar aquellas metodologías participativas online que fueron probadas y corroboradas durante el primer semestre, y con ello, poder otorgar una encuesta masiva específica en los dos temas que se propusieron para el segundo semestre.

Metodología hallazgos de diversidad sexual en FAU:

Con el fin de llevar a cabo el objetivo general *Generar un diagnóstico sobre la diversidad sexual en FAU*, para ello se propusieron los objetivos específicos, los cuales se alcanzaron mediante el uso de metodologías de tipo mixtas participativas. Primeramente, el objetivo específico n°1 Caracterizar la población universitaria de FAU en temáticas de género y sexualidad, contuvo la aplicación de una encuesta de tipo participativa; mientras el objetivo específico n°2 constó de una entrevista, ambos instrumentos fueron aplicados de manera participativa y voluntaria, los cuales fueron analizados individual y conjuntamente. Finalmente, el objetivo específico n°3 se remitió a revisión bibliográfica.

Tabla n°1 Cuadro Metodológico

Objetivo	Pasos Metodológicos	Fuentes
Específico n°1 Caracterizar la población universitaria de FAU en temáticas de género y	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de Encuesta, - Solicitud de envío correo masivo a 	<ul style="list-style-type: none"> - Google Forms - DAE - RRSS - Google

sexualidad	integrantes de comunidad FAU - Difusión - Análisis resultados	Spreadsheets
Específico n°2 Reconocer espacios de inclusión/exclusión de la diversidad sexual en función de la percepción de seguridad en FAU	- Elaboración Entrevista - Solicitud de Entrevista a actores interesados - Análisis resultados	- Correo electrónico y Whatsapp - Zoom
Específico n°3 Reconocer las barreras existentes para determinar la violencia hacia la diversidad sexual	- Análisis de Entrevistas - Revisión Bibliográfica	- Fanon (2009)

Fuente: Elaboración propia, 2020.

- Objetivo Específico 1

A partir de lo anteriormente expuesto, el primer paso metodológico, constó de la elaboración del instrumento de recolección de datos, entendido como encuesta triestamental, masiva y de carácter online, la cual constó de 4 Ítems. El primero de ellos consistió en preguntas abiertas y de selección múltiple, donde se consultaba: nombre, correo electrónico, estamento y año de ingreso a la Facultad; seguido del Ítem 2, el cual consistió en temáticas del eje *Interculturalidad* estudiado por mi compañera Valentina Esparza, por ende no fueron abordados en el presente informe. El tercer Ítem constó de preguntas relativas a temáticas de Género, entre las cuales se consultó Identidad de Género, Orientación Sexual, Expresión de Género y ¿Tienes alguna característica corporal que te haya hecho sentir discriminado? Finalmente el Ítem 4, consultó sobre el interés de participar en una entrevista para hablar sobre percepción en cuanto a inclusión intercultural y/o género en la

Facultad; este último ítem funcionó como un nexo con las encuestades interesadas en participar de la entrevista en profundidad (ver anexo n°1).

La muestra fue calculada a partir de la ecuación expuesta a continuación (ver imagen n°1), con un universo de 2.793 personas, constituido por 2.474 estudiantes regulares activos no egresados, 185 académicos y 134 personas colaboradoras. Con un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 0,9 dio como resultado una muestra de 115 personas

Imagen n°2: ecuación para proporciones poblacionales

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:
n es el tamaño de la muestra;
Z es el nivel de confianza;
p es la variabilidad positiva;
q es la variabilidad negativa;
N es el tamaño de la población;
E es el error de muestreo

Fuente: Sin fuente.

Dicho instrumento fue difundido a través de plataformas digitales de la Universidad, siendo compartida por primera vez por la Dirección de Asuntos Estudiantiles FAU (dae@uchilefau.cl) el día 15 de Octubre del 2020 a todos los correos institucionales de los integrantes de la comunidad FAU.

Luego, el Centro de Estudiantes de Arquitectura (Cearq) compartió la encuesta por medio de su perfil de Instagram el día 16 de Octubre del 2020, la Mesa Transitoria Diseño UCH hizo lo mismo el día 17 de Octubre del 2020 y la Coordinadora de Delegadas de la Carrera de Geografía realizó lo mismo el día 18 de Octubre del 2020. Mundo Fau también compartió la encuesta el día 21 de Octubre del 2020. Por último, la Dirección de Asuntos Estudiantiles por medio de Instagram compartió la encuesta de caracterización los días 21 de Octubre y 3 de Noviembre del presente año, teniendo el link de esta durante dos semanas en su perfil.

De modo que, la encuesta estuvo circulando por las plataformas digitales desde el 15 de Octubre hasta el 8 de Noviembre del presente año.

- Objetivo Específico 2

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, fue posible elaborar una entrevista, cuyo objetivo fue reconocer percepciones en cuanto a las dinámicas entre la

diversidad sexual y la comunidad universitaria; dicho instrumento estuvo compuesto por dos secciones, comprendidas por preguntas de diagnóstico y preguntas en profundidad; este segundo apartado integra dos lineamientos, los cuales fueron, relación entre estamentos y espacio educativo.

A continuación se expone la estructura de la entrevista.

I. Preguntas de diagnóstico

1. ¿Te sientes perteneciente a la comunidad LGBTIQ+?
2. ¿Conoces o has tenido interacción con organizaciones orientadas a temáticas de diversidad sexual dentro de la Facultad?
3. ¿Consideras que puedas desenvolverte con libertad y sin miedo, dentro de la Facultad?
4. ¿Crees que tu identidad de género, orientación sexual o expresión de género, tengan relación?
5. ¿Existe algún espacio que no te haga sentir cómodo, dentro de la Facultad? Cúal? ¿Por qué?
6. ¿Cómo describirías ese espacio, quienes lo habitan?

II. Preguntas en Profundidad

a. Relación entre estamentos

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia en FAU, percibes una diferencia en cuanto al trato de la diversidad sexual por parte de los distintos tipos de estamentos en los distintos espacios de la Facultad?
2. ¿Has sentido, presenciado o sabido de alguna situación de violencia, ya sea discriminación, acoso y/o abuso, originado por manifestar algún tipo de diversidad sexual?
3. ¿Hubo implicancia de otros estamentos involucrados? ¿Cuál fue su postura o acciones?
4. ¿Cuáles han sido las herramientas que se han utilizado frente a esa situación? ej. protocolo acoso sexual, recurrir a la DAE o algún organismo externo.
5. En caso de que hayas tenido que solicitar acompañamiento o asesoramiento frente a un hecho de discriminación, ¿a que organismos has acudido? ¿por qué?

b. Espacio educativo

1. ¿Consideras necesario integrar contenidos con perspectiva de género en las mallas curriculares?

2. ¿Qué modificaciones generarías en cuanto a las prácticas que se tienen dentro de los espacios de formación?

Luego de la elaboración del instrumento recién expuesto y a partir de la encuesta aplicada con anterioridad, se logró un acercamiento a personas interesadas en participar de esta nueva instancia; de esta manera, se prosiguió a la solicitud de entrevista, vía correo electrónico, ya que fue el medio de comunicación entregado por ellos al momento de participar en la primera instancia, entendida como encuesta; en todos los casos, les entrevistados otorgaron número de contacto, con el fin de obtener una fluida comunicación vía Whatsapp. De esta manera, se prosiguió a coordinar día y hora para la realización de la entrevista, mediante video-llamada por medio de la plataforma Zoom, o bien, en el caso de dificultad para la coordinación, se otorgó la posibilidad de participar de la entrevista, vía escrita, enviando en primera instancia, el instrumento expuesto con anterioridad.

Cabe destacar que, dentro de los entrevistados existieron actores clave, que respondían a características estudiadas por el eje interculturalidad y diversidad sexual, por lo cual se aplicó dicho instrumento de manera conjunta en ambas entrevistas.

Con el fin de responder al objetivo específico 2, se propone la metodología análisis de contenido de Bardin (1977) en donde a partir de las categorías propuestas en el marco teórico, se procedió a triangular las entrevistas, con el fin de relacionar los elementos evocados por los entrevistados las cuales serán analizadas mediante categorías lingüísticas, por análisis discursivos, para finalmente realizar una serie de gráficos los cuales exponen la frecuencia porcentual de evocaciones positivas y negativas.

Posteriormente se procedió al análisis de la información recolectada, la cual incidió en la reformulación de la premisa inicial, como se expondrá a continuación.

- Objetivo Específico 3

Finalmente, el objetivo específico n° 3 fue abordado desde la revisión bibliográfica, puesto que los resultados obtenidos a partir del instrumento de recolección de datos entrevista, otorgó muy poca información relativa a la hipótesis planteada, en donde se señala que existe violencia, en cualquiera de sus formas, hacia la diversidad sexual, por lo cual, se llegó a una nueva premisa, la cual plantea que existen formas de violencia normalizadas, por lo cual los entrevistados serían incapaces de reconocer como violencia. De esta manera, se propuso la revisión bibliográfica como método para

llegar a reconocer las barreras que evitan el reconocimiento de la violencia, en este caso, ejercida hacia la diversidad sexual.

Metodología hallazgos de interculturalidad en FAU:

Objetivo N°1

Respecto al Objetivo N°1, se realizó una encuesta que tuvo como resultado esperado la generación de una base de datos con la nacionalidad y la pertenencia cultural de la comunidad FAU. En relación al cálculo de la muestra, este se realizó a partir de la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde el símbolo “n” representa la muestra, “Z” es el nivel de confianza, “p” representa la variable positiva mientras que “q” es la variable negativa; “N” es la población total y “E” es el error de la muestra. En este caso, se determinó una muestra total de 115 personas (n), con un nivel de confianza del 95% (Z), con una población total de 2793 personas (N) y un margen de error del 0,9 (E). Las variables “p” y “q” tomaron el valor de 0,5 c/u.

Esta encuesta se difundió a través de plataformas digitales de la Universidad, siendo compartida por primera vez por la Dirección de Asuntos Estudiantiles FAU (dae@uchilefau.cl) el día 15 de Octubre del 2020 a todos los correos institucionales de los integrantes de la comunidad FAU.

Luego, el Centro de Estudiantes de Arquitectura (Cearq) compartió la encuesta por medio de su perfil de Instagram el día 16 de Octubre del 2020, la Mesa Transitoria Diseño UCH hizo lo mismo el día 17 de Octubre del 2020 y la Coordinadora de Delegades de la Carrera de Geografía realizó lo mismo el día 18 de Octubre del 2020. Mundo FAU también compartió la encuesta el día 21 de Octubre del 2020. Por último, la Dirección de Asuntos Estudiantiles por medio de Instagram compartió la encuesta de caracterización los días 21 de Octubre y 3 de Noviembre del presente año, teniendo el link de esta durante dos semanas en su perfil.

De modo que, la encuesta estuvo circulando por las plataformas digitales desde el 15 de Octubre hasta el 8 de Noviembre del presente año.

Por otro lado, la encuesta se dividió en 4 ITEMS. El primer ítem consistió en preguntas de

identificación donde se preguntó el nombre, el correo electrónico, el estamento y el año de ingreso a la Facultad. El segundo ítem consistió en preguntas de interculturalidad étnico-racial donde se preguntó la nacionalidad del participante, de su madre y padre, se preguntó si se consideraba parte de un pueblo indígena y también, si se sentía parte de algún pueblo afrodescendiente. El tercer ítem consistió en preguntas relacionadas al género, las cuales no se analizaron en este informe puesto que corresponden al estudio de género y diversidad sexual que realizó mi compañera Magdalena Severino, con quien trabajamos en conjunto durante el semestre. Por último, el tercer ítem consistió en preguntar si el/la participante estaba de acuerdo con participar en una entrevista relacionada a temáticas de interculturalidad y/o género.

Objetivo N°2

Respecto al Objetivo N°2, a partir del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, se elaboró una entrevista, cuyo objetivo fue reconocer la percepción de actores claves sobre el concepto de interculturalidad y su funcionamiento en la Facultad. Dicho instrumento estuvo compuesto por tres ejes, comprendidos por preguntas de diagnóstico, preguntas sobre oferta formativa y preguntas de pertenencia cultural. A continuación se expone la estructura de la entrevista.

Preguntas de diagnóstico.

1. ¿Qué entiende usted por interculturalidad?
2. Según Hidalgo, “la interculturalidad implica una comunicación comprensiva entre culturas que comparten un mismo espacio, y produce enriquecimiento mutuo y reconocimiento y valoración (intrínseca y extrínseca) de cada cultura en un marco de igualdad”. En tu paso por la Facultad ¿Consideras que existe una comunicación entre las distintas culturas que componen a FAU?
3. De no existir esa comunicación ¿Consideras que existe una invisibilización de otras culturas en FAU?
4. ¿Cómo se podría mejorar la comunicación entre estas culturas?
5. ¿Has sido víctima o testigo de alguna discriminación arbitraria por pertenecer a un pueblo indígena y/o afrodescendiente o ser extranjero?
6. ¿Conoces alguna agrupación u organización en FAU de estudiantes de la población indígena, afrodescendiente y/o migrantes? ¿Cuál? Sino ¿Conoce alguna de la Universidad?

7. ¿Conoces alguna política intercultural desarrollada por la Facultad? Si no, ¿Conoces alguna desarrollada por la Universidad de Chile?

Eje Formación

1. ¿Consideras que existe un respeto a los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, afrodescendientes y/o migrantes en el proceso educativo?
2. ¿Es necesario generar cursos de temáticas indígenas, afrodescendientes y/o migrantes en las mallas curriculares?
3. ¿Crees que es necesario la promoción de la enseñanza y usos de lenguas indígenas en FAU? ¿Cómo?
4. ¿Qué competencias piensa usted que debe tener un profesor para que favorezca la interculturalidad en los procesos de enseñanza?

Eje Pertenencia cultural

1. ¿Qué significa para ti pertenecer a X cultura o país de origen?
2. Al entrar a la universidad, ¿tuviste que modificar alguna conducta cultural para evitar discriminaciones?

El acercamiento a personas interesadas en participar de esta nueva instancia, se realizó vía correo electrónico, ya que fue el medio de comunicación entregado por ellos/as, al momento de participar en la primera instancia, entendida como encuesta; en todos los casos, los/las entrevistados/as otorgaron número de contacto, con el fin de obtener una fluida comunicación vía Whatsapp. De esta manera, se prosiguió a coordinar día y hora para la realización de la entrevista, mediante video-llamada por medio de la plataforma Zoom.

Cabe destacar que, dentro de los/as entrevistados/as existieron actores clave, que responden a características estudiadas por el eje interculturalidad y diversidad sexual, por lo cual se aplicó dicho instrumento de manera conjunta con mi compañera Magdalena. Se realizaron un total de 4 entrevistas, 2 en conjunto con mi compañera y 2 de forma individual.

Posteriormente se procedió a transcribir cada una de las entrevistas realizadas para dar paso al análisis de la información recolectada. Esto se hizo mediante el uso del software Atlas.ti versión 9.0 donde se generaron códigos libres de las experiencias y percepciones de los entrevistados. A continuación, se enumeran los códigos elaborados para el análisis de las entrevistas:

Tabla N°1: Códigos entrevista

EJE	CÓDIGO
Diagnóstico	Definición de Interculturalidad
	Diálogo entre culturas
	Discriminación Arbitraria
	Invisibilización
	Organización estudiantil
	Política Institucional
Formación	Competencias Profesor/a
	Discriminación Arbitraria
	Oferta Formativa
Pertenencia Cultural	Identidad
	Discriminación Arbitraria

Fuente: Elaboración Propia, 2020.

Objetivo N°3

Se acudió a la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile” para recopilar información y los principales lineamientos y estrategias que guiarán el actuar de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo en materia de Interculturalidad y Pueblos indígenas en los próximos años. Se realizó una lectura del documento a fin de obtener una visión general de lo que se propone trabajar, para luego considerar los ámbitos más relevantes para este informe que serían los capítulos V. Objetivo de la Política, VI. Estrategias de Intervención y Líneas de Acción y VII. Ámbitos de acción.

Posteriormente se realizó un pequeño análisis de los puntos más conflictivos en función de la perspectiva intercultural crítica identificada por Walsh, para luego identificar posibles obstáculos que puedan surgir a partir de la experiencia desarrollada por otras Universidades Latinoamericanas y recopiladas por Mato (2011) en su artículo “UNIVERSIDADES INDÍGENAS DE AMÉRICA LATINA: LOGROS, PROBLEMAS Y DESAFÍOS”.

Respecto al análisis de contenido, este se realizó bajo una lectura intuitiva y relacional con lo propuesto por Walsh y Mato con el fin de identificar los elementos más importantes y significativos de la Política de Interculturalidad propuestas por la Universidad.

Tabla N°2: Resumen Planteamiento Metodológico.

Objetivos Específicos	Herramienta Metodológica	Resultados Esperados y/o Productos
Caracterizar a la población de FAU en términos étnico - racial.	Encuesta	Base de datos con la nacionalidad y la pertenencia cultural de la comunidad FAU
Identificar la percepción de estudiantes y académicos que se sienten parte de la población indígena, afrodescendiente y migrante, sobre la interculturalidad y las políticas desarrolladas en FAU.	Entrevistas	Percepción respecto al concepto de interculturalidad y su aplicación en FAU.
Analizar la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile”	Análisis de fuente de información	Identificar los principales puntos de la Política Universitaria desde una perspectiva intercultural

		crítica.
--	--	----------

Fuente: Elaboración Propia, 2020.

I. PRESENTACIÓN Y RESULTADOS DEL PRIMER SEMESTRE

El instrumento de carácter masivo y de adhesión voluntaria, fue construido con series de preguntas dirigido a estudiantes regulares, funcionario/as y académico/as adscritos a la Facultad, ahondando en experiencias personales en relación con su estadía en la Facultad, para así dar cuenta de la situación actual en torno a temáticas de género y diversidades.

Dicha encuesta, fue distribuida a través de las plataformas digitales de la Facultad alcanzando un total de 735 interacciones¹, considerando un universo de 2.793 personas, constituida por 2.474 estudiantes regulares activos (no egresados), 185 académico/as y 134 personas que realizan tareas de colaboración.

El sondeo de las problemáticas se realizó a partir de 94 preguntas (abiertas, cerradas y mixtas), agrupadas en torno a los siguientes ejes; 1) caracterización de la población, 2) conocimiento general sobre las temáticas, 3) experiencias de violencia, y por último 4) accesibilidad.

Luego, se determinó a partir de la ecuación para proporciones poblacionales (ver imagen n°1), una muestra total de 280 personas, considerando un 96.5% de confianza cuyo margen de error corresponde al 6%, y por consenso un 0.5 de variabilidad negativa y positiva.

¹ Interacciones: total de personas que accedieron a visitar la página donde se encontraba publicada la encuesta, contabilizadas a partir del acortador de direcciones web socializado para tales fines como bit.ly/generofau. No representa necesariamente la totalidad de personas que respondieron el instrumento.

Imagen: ecuación para proporciones poblacionales

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:
 n es el tamaño de la muestra;
 Z es el nivel de confianza;
 p es la variabilidad positiva;
 q es la variabilidad negativa;
 N es el tamaño de la población;
 E es el error de muestreo

Fuente: desconocida, s.f.

La muestra estudiada, está conformada en un 7.64% de ayudantes, 8% funcionario/as, 21.82% académico/as y por último un 62.54% de estudiantes, donde un 5.23% de ese total representa a estudiantes de postgrado y 94.7% a estudiantes de pregrado.

Cabe destacar, que se hace diferencia entre el estamento del cuerpo docente, entre académico/as y ayudantes, puesto que las responsabilidades y funciones administrativas representan funciones distintas inherentes a su cargo dentro de la Facultad.

En cuanto a la caracterización general, se dirigió hacia los aspectos que usualmente podrían considerarse como particularidades personales en las que se dirigen distintas formas de violencia, vale decir; racialidad, etnicidad, edad, identidad de género, orientación sexual y diversidad corporal.

De esta forma, a partir de la autoidentificación voluntaria sobre la racialidad, 26.07% se abstuvo a la pregunta ¿Se siente parte de alguna etnia o raza?, mientras que un 73.93% del total de informantes proyectó los siguientes resultados; un 0.5% se identificó como afrodescendiente, 22.7% como amerindio o nativo, 26.6% como blanco/a y, 50.2% dijo pertenecer a alguna otra etnia/raza.

Para complementar lo anterior, se interrogó a les encuestades sobre su etnicidad bajo la frase ¿se siente parte de algún pueblo originario?, ante lo cual un 7.9% del total general de informantes señaló “pertenecer a algún pueblo originario”, un 11.8% “tal vez sentirse parte de algún pueblo originario” y un 80.4% “no pertenecer a ningún pueblo originario”.

Por otro lado, el promedio etario arrojado de les encuestades es de 30 años, en un espectro de edad comprendido desde los 17 a 85 años, donde la moda es 20 años con una desviación estándar de 12 años. A continuación, se detalla el promedio etario por categoría (estamento) y por género (ver

siguiente tabla), en términos se presenta un promedio de 47 años en académico/as, funcionario/as cuyo promedio de edad es de 40 años y 23 años para estudiantes de pregrado, 28 años en estudiantes de postgrado.

Tabla: Promedio etario por estamento y género²

Género/Estamento (desglose)	Estudiante Pregrado	Estudiante Postgrado	Ayudante	Académico/o	Funcionario/a/o	Promedio de edad
Femenino	22	30	29	46	40	28
Masculino	23	27	33	48	41	34
Disidencias (No binario, Trans no binario, etc.)	Estudiantes 22		Cuerpo docente y de colaboración 33			28

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En cuanto a la composición de género, para efectos de normalización conceptual se entiende identidad de género como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento” (BCN, 2019). Comprendiendo a su vez, como “disidencia de género” como cualquier visión de identidad en fuga de las categorías hegemónicas “femenino” y “masculino”.

En este sentido, 91.07% del total general señaló no pertenecer a disidencias de género, 8.21% manifestó pertenecer a alguna disidencia y 0.71% consideró “tal vez” pertenecer a alguna

² Se consideró la autopercepción de género del encuestado para señalar categorías femenino, masculino y disidencias. En función de resguardar la identidad de los encuestados, además se unificaron las respuestas bajo categoría de disidencias sexuales y se generalizó el estamento al que pertenece.

disidencia. Para ahondar en la diversidad de la composición de género por estamento se ha estratificado de la siguiente forma

Tabla n°2: Composición de género por estamento³

Estamento	Disidencias			Total, general
	Femenino	Masculino	sexuales	
Académica/o	9,64%	11,07%	0,72%	21,43%
Ayudante	4,64%	2,14%	0,71%	7,50%
Estudiante	39,64%	17,86%	5,71%	63,21%
Funcionaria/o	3,57%	4,29%	0,00%	7,86%
Total	57,50%	35,36%	7,14%	100,00%

Fuente: Elaboración propia, 2020

En efecto, el género predominante es “femenino” con un 57.5% y, luego “masculino” en 35.36%. En tanto, las disidencias de género manifestadas se representaron en “no binario” con 4.29%, “no conforme” 1.79%, “trans” 0.36% y, “trans no binaria” en 0.71%. Así, es posible destacar que, el estamento que presenta mayor diversidad de género corresponde al estudiantil con un 11.79% y el cuerpo de colaboración docente (ayudantes) con 0.71%.

Acerca de la diversidad sexual y su distribución, primeramente, se aludió a este término como cualquier orientación sexual/afectiva que difiere de la hegemonía categorizada como heterosexual, tal como; demisexual, pansexual, lesbiana, homosexual, y cualquier otra categoría que pudiese ser incluida. En el siguiente gráfico, se arrojan los resultados sobre este tópico por estamento.

Tabla n°3: Pertenencia a alguna categoría de disidencia sexual por estamento (detalle)

¿Ud. se siente parte de alguna disidencia sexual?			
Estamento desglose	No	Sí	Tal vez
Académica/o	18,9%	1,4%	1,1%

³ Elaborado a partir de respuestas de autopercepción de género. Normalizando en la glosa “no conforme” las alternativas “ninguno/a”, “no sé” y “no me representa”.

Ayudante	3,9%	1,4%	2,1%
Estudiante postgrado	2,1%	1,1%	0,0%
Estudiante pregrado	20,7%	28,2%	11,1%
Funcionaria/o	6,4%	0,4%	1,1%
Total, general	52,1%	32,5%	15,4%

Fuente: Elaboración propia, 2020.

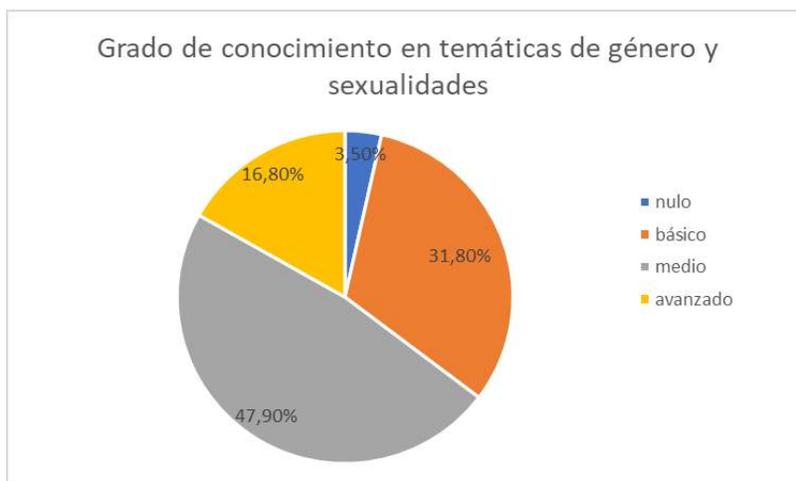
Luego, es posible deducir en términos generales un 52.1% señala adscribirse a la orientación heterosexual, a diferencia de 32.5% que manifiesta ser parte de alguna disidencia y, se infiere que al menos 15.4% manifiesta dudas respecto a su orientación sexual al contestar “tal vez” sentirse parte de una disidencia sexual.

Aquello, cobra relevancia al mencionar el estamento que posee mayor diversidad sexual, el estamento estudiantil donde un 29.3% señala ser parte de alguna disidencia, estos los datos se ven influenciados mayoritariamente por los estudiantes de pregrado con un 28.2%. Mientras que, el estamento que posee menor diversidad es “funcionaria/o” con una representación cercana al 0.4% del total de personas.

Respecto a la ponderación de las temáticas de género y diversidades en la agenda de la Facultad. Un 86% de los encuestados siente que sí es importante en la Facultad, a diferencia del 14% que señala que no importante. Y, en relación con el grado de conocimiento que cree tener sobre dichas temáticas, un 96,5% de los encuestados dice tener algún grado de conocimiento y 3.5% dice tener nulo conocimiento.

En el gráfico se evidencia, un 47,9% señala tener conocimientos en grado medio, 31,8% en grado básico y 16,8% en avanzado la segmentación del total general de respuestas por género. Por tanto, es posible sostener que predominan los grados de conocimientos básicos y medios, sin embargo, al analizar por género, se obtiene los siguientes resultados (ver siguiente imagen), el conjunto de los géneros disidentes representa un 7,2% de la población que dice tener conocimiento, que a su vez presentar un grado de conocimiento medio y avanzado en 5,4% del total general.

Imagen: Grado de conocimiento en temáticas de género y sexualidades.



Fuente: Elaboración propia, 2020

Tabla: Grado de conocimiento por género

Grado de conocimientos por género	avanzado	básico	Medio	Nulo conocimiento	Total, general
Femenino	9,3%	16,8%	30,0%	1,4%	57,50%
Masculino	4,6%	13,2%	15,4%	2,1%	35,36%
No binario	1,1%	1,1%	2,1%	0,0%	4,29%
No conforme	0,7%	0,7%	0,4%	0,0%	1,79%
Trans	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,36%
Trans no binarie	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,71%
Total, general	16,8%	31,8%	47,9%	3,6%	100,00%

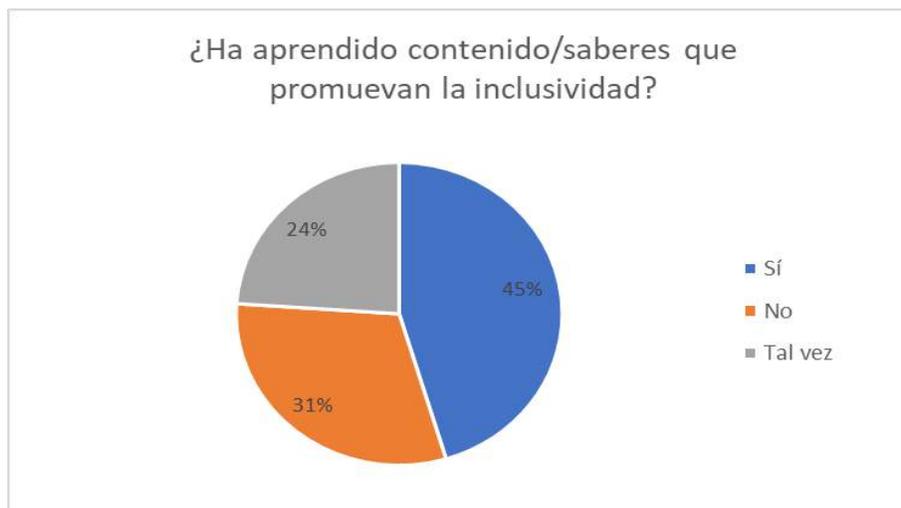
Fuente: Elaboración propia, 2020

Concretamente, el género femenino representa un 57,5% del total general y son quienes representan la mayor cantidad de personas que dicen tener el grado de conocimiento más alto en un 9,3% del total general. Luego, el género masculino, que representan un 35,4% del total general, en un 2,1% señalan tener nulo conocimiento, en sus respuestas predomina tener conocimiento en grado medio, con un 15,4%.

En específico, se les preguntó a los estudiantes si dicha situación tiene relación con su experiencia académica en la Facultad, a través de la interrogante ¿Ha aprendido contenido/saberes en cátedras o talleres en la Facultad con perspectiva de género?. Entendiendo este concepto, como una herramienta reflexiva en torno a las desigualdades o brechas que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales (MINEDUC, 2017). Un 35% de los encuestados señaló “sí haber aprendido contenidos/saberes con perspectiva de género en la Facultad”, mientras que 65% señaló no haber aprendido contenidos/saberes con perspectiva de género en la Facultad”. Existe, un comportamiento similar de los resultados entre estudiantes de pregrado y postgrado, con una variación cercana al 2%, tal como, desde pregrado 35.1% sostiene haber aprendido contenido con perspectiva de género, en postgrado se manifiesta el mismo fenómeno en un 33.1%.

Y, en términos generales, cuando se hace referencia a contenidos que abordan la inclusividad, entendida como experiencias de aprendizaje que integren el respeto por la diversidad de género y sexual, promuevan el uso de lenguaje inclusivo y/o otorguen reconocimiento a la diversidad funcional. Bajo esta glosa, se presentaron los siguientes resultados; el 45% de las personas sostuvo “sí haber aprendido contenido/saberes que promuevan la inclusividad”, 31% menciona “no haber aprendido contenido/saberes que promuevan la inclusividad” y, por último 24% señaló estar dubitativo al optar por la alternativa “tal vez, haber aprendido contenido/saberes que promuevan la inclusividad” .

Imagen: Percepción de experiencias de aprendizaje inclusivos

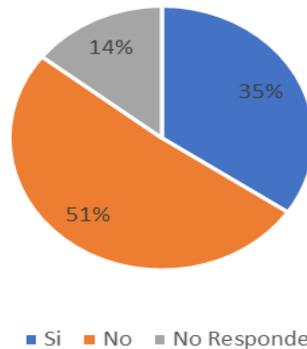


Fuente: Elaboración propia, 2020.

Si bien, el 96.5% del total de encuestados menciona tener conocimiento sobre temáticas de género y diversidades, al consultar por su asistencia a capacitaciones y/u otras instancias institucionales de aprendizaje (ver siguiente imagen), se arrojó que el 51% de señala no haber asistido a ningún espacio de capacitación y, un 35% sostiene si haber estado en algún espacio de capacitación sobre dichas temáticas.

Imagen: Asistencia a capacitaciones sobre género y diversidades

¿Ha asistido a capacitaciones, jornadas o charlas institucional es sobre género y diversidades?

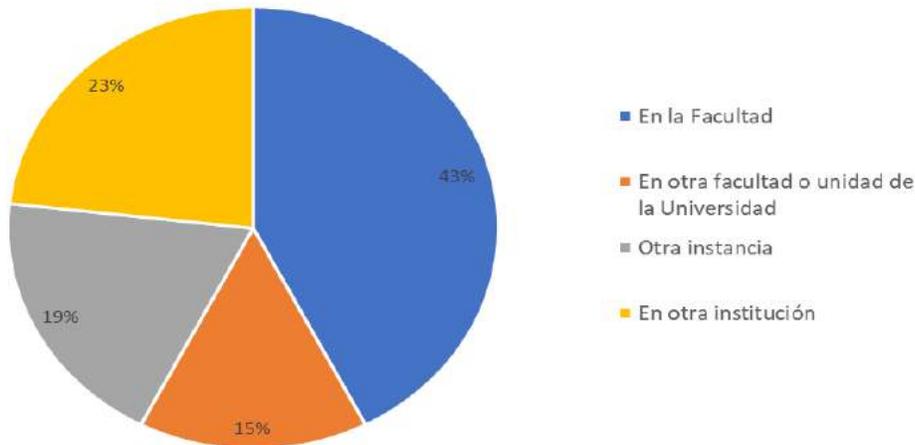


Fuente: Elaboración propia, 2020

A partir de las respuestas afirmativas, se procedió a indagar sobre el espacio donde se adquirieron dichos conocimientos, lo que indicó que el que 43% de los encuestados ha recibido alguna capacitación en la Facultad, 23% se ha capacitado en otra institución, 19% en otra instancia y 15% en otra facultad o unidad de la Universidad de Chile.

Imagen n°5: Espacio de formación en temáticas de género y diversidades

¿Dónde se ha capacitado en género y diversidades?



Fuente: Elaboración propia, 2020

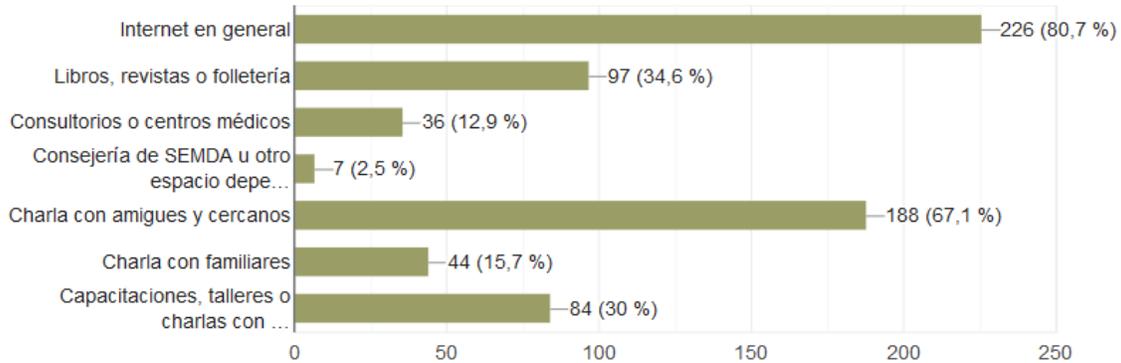
Dicho lo anterior, se correlaciona positiva y significativamente el grado de conocimiento con pertenecer a alguna categoría de disidencia de género, inclusive cuando no se ha asistido a instancias formales para adquirir herramientas sobre perspectiva de género, por lo que se deduce que las trayectorias de vida impulsan a comprender la importancia de dichas temáticas.

Además, se preguntó en particular, el medio frecuente para la resolución de dudas e información sobre sexualidad y género (ver siguiente imagen) se resuelve que los medios con menor frecuencia de consulta corresponden a instancias formales de atención de salud, en cuanto a las más frecuentes corresponden a instancias que no necesariamente pueden corresponder a una atención acreditada para la calidad y verificación de la validez de las respuestas, por tanto, cabría la posibilidad de generar mayor desinformación al no dar garantías de una información fehaciente, desconocer convenios de atención y/o redes de apoyo especializadas para la contención de algunas problemáticas que pueda estar afectando a quien consulta.

Imagen: Medio frecuente para consultas e informaciones

¿Por qué medio sueles informarte o consultar dudas sobre sexualidad y género?

280 respuestas



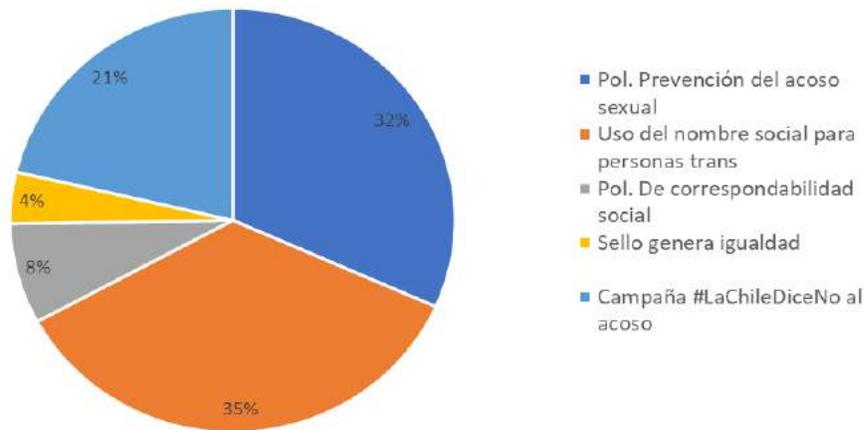
Fuente: Elaboración propia, 2020.

Por otra parte, es significativo aludir la existencia de compromisos institucionales para corregir conductas y vicios del quehacer universitario a través de Políticas Universitarias que impulsan a unidades centrales a disponer estrategias para encaminar hacia la igualdad de género y reducción de la discriminación y otras formas de violencias que puedan reproducirse al interior de la Universidad. Por tanto, es necesario saber el alcance que posee la Dirección de Género sobre la Facultad, como entidad especializada a resolver cuestiones de género y campañas asociadas al cumplimiento de tales políticas.

A lo anterior, se resuelve en base a la recopilación de datos que sólo un 31.7% de la muestra conoce el rol de la Dirección de Género. En tanto, 77.5% dice conocer alguna política universitaria, lo que en particular se manifiesta desde este fenómeno como; un 35% dice conocer la Política Uso del nombre social para personas trans, 32% dice conocer la Política para prevenir el acoso sexual, 21% señala estar familiarizade con la campaña #LaChileDiceNo al acoso y, en menor frecuencia, 8% menciona la política de corresponsabilidad social y 4% la iniciativa UCH-PNUD Sello genera igualdad (ver siguiente imagen).

Imagen n°7: Porcentaje de políticas universitarias para la igualdad de género y otras iniciativas conocidas en la Facultad.

Políticas universitarias e iniciativas conocidas para la igualdad de género en la Facultad



Fuente: Elaboración propia, 2020.

A fin de ahondar en las experiencias personales que les encuestados han presenciado ya sea como víctima o testigo de algunas situaciones de discriminación, acoso y/u otros eventos de que atentan contra la dignidad de las personas. Se plantea la pregunta, ¿Sabe a quien acudir en caso de violencia, discriminación o acoso en el ambiente universitario?, sólo un 31.8% señala tener certeza de a quién dirigirse para el primer proceso de acompañamiento y/o denuncia. Un 22.5% menciona no tener claridad al marcar la opción “tal vez”. Por último, constituye una señal de alerta que el 45.7% responde no saber a quién dirigirse.

Al menos un 71.07% de los encuestados declaró haber presenciado como víctima o testigo algún tipo de agresión al interior de la Facultad (verbal, física, sexual o psicológicamente) sobre su apariencia, origen socioeconómico, cultural o sobre su sexualidad que le generara algún tipo de incomodidad en el espacio universitario. En este sentido, es relevante que sólo un 13.6% manifiesta haber denunciado alguna situación de discriminación o violencia (cualquiera sea su naturaleza). Y, 9.3% ha denunciado alguna situación de abuso al interior de la Facultad.

Cabe destacar, que 29.6% del total de encuestados, señala haber acompañado o brindado apoyo a alguien en algún proceso de denuncia de abuso, discriminación o violencia en la Facultad.

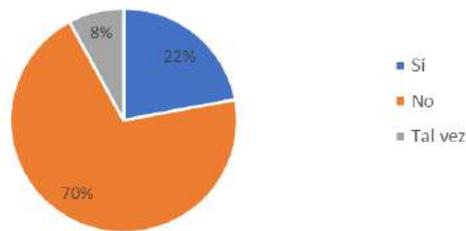
Para ahondar sobre la expresión de los casos de violencia y discriminación, se planteó una serie de preguntas sobre la expresión y frecuencia de actos que atentasen sobre la dignidad de las personas, diferenciando las experiencias a nivel de estamento.

Así, se interrogó de manera diferenciada a funcionario/as y cuerpo docente, del cuerpo estudiantil. En particular, con la pregunta “En su calidad de funcionario/a y personal del cuerpo docente, ¿ha sentido desmedro con relación a sus labores, o baja valorización de su trabajo por motivos de género? A lo que, 62,1% del conjunto de personas que componen dichas categorías en la comunidad FAU, mencionó no sentirse aludido. En tanto 29.1% señaló sí verse afectado por motivos de género y 8.7% señaló estar dubitativo al marcar la opción “tal vez” verse afectado en sus labores o baja valorización por motivos de género.

En cuanto a la experiencia estudiantil, se cuantificó porcentualmente la intención de modificar su carga horaria al sentirse inseguro o incómodo por cuestiones de género, con fin de extraer sensibilidades con relación a antecedentes que comúnmente no se expresa en los instrumentos de evaluación docente o de experiencias de aprendizaje. Así se obtuvo los siguientes resultados (ver siguiente imagen); 70% no ha tenido intenciones de modificar su carga horaria por tales motivos. Sin embargo, es relevante mencionar que un 22% sí haber tenido intenciones, y 8% “tal vez, haber pensado en cambiarse de sección o eliminar un ramo”

Imagen n°8: Intención de les estudiantes de modificar su carga horaria por cuestiones de género.

¿Ha pensado en cambiar de sección o eliminar un ramo por sentirse incómodo o inseguro por cuestiones de género?

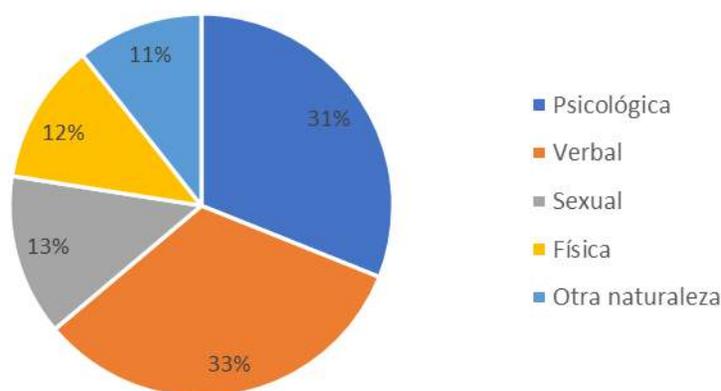


Fuente: Elaboración propia, 2020.

En concreto, las principales formas de agresión en la Facultad en caso de haber sido testigo o víctima, tradujo como la percepción de frecuencia de manifestación de estos eventos, se presenta de la siguiente forma:

Imagen: Principales formas de agresión identificadas

Principales formas de agresión identificadas



Fuente: Elaboración propia, 2020

La forma de agresión con mayor ponderación es la verbal con un 33% de evocaciones, seguido de agresión psicológica con 31%. Luego, otros tipos de agresión (no menos importante) sexual con 13%, agresión física con un 12% y, finalmente agresiones de otra naturaleza con un 11%. A continuación, se relaciona las frecuencias absolutas de evocaciones sobre eventos de violencia (por tipo) con el estamento al que correspondería el presunto victimario (ver siguiente imagen)

Tabla: Relación entre frecuencia absoluta de evocaciones sobre eventos de violencia (por tipo) con el estamento del presunto agresor.

Formas de agresión / Presunto agresor	Agresión psicológica	Agresión verbal	Agresión sexual	Agresión física	Violencia de otra naturaleza	Frecuencia acumulada
Estudiante	81	101	58	69	38	347

Ayudante	41	32	11	1	7	92
Académico/a	101	98	22	20	28	269
Funcionario/a	28	34	10	6	13	91
Frecuencia acumulada	251	265	101	96	86	

Fuente: Elaboración propia, 2020.

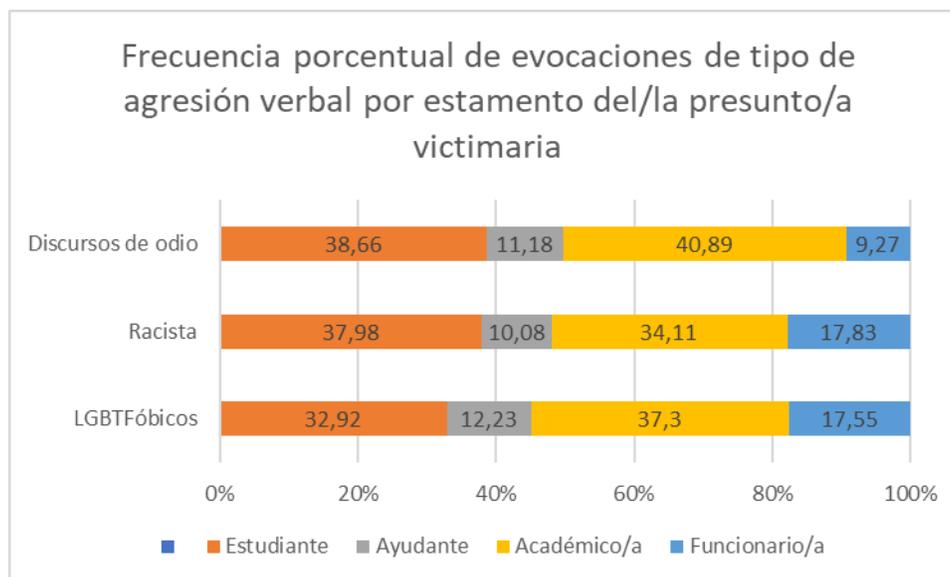
En la imagen anterior, se gradúa desde un rojo intenso a un naranja claro, la frecuencia absoluta de evocaciones desde la cifra más alta a la más baja. De este modo, resalta a la vista que el supuesto agresores que acumula mayor cantidad de eventos violentos serían estudiantes con una frecuencia acumulada de 347 episodios, seguido de académico/as con una frecuencia acumulada de 269 episodios. A diferencia de funcionario/as y ayudantes que poseen la menor frecuencia acumulada de eventos con 92 y 91 de violencia respectivamente.

Para profundizar en la forma de agresión más frecuente, se determinó a través de la frecuencia porcentual de evocaciones en la encuesta y que fue complementado con un breve análisis en la sección de comentarios, se determinó que existen 3 ejes o categorías bajo las que se amparan las agresiones verbales, siendo así 1) discursos de odio, 2) racismo y 3) lgtbiq+ fobia. Lo cual, a su vez se relacionó, con quienes serían indicados como emisores de tales ofensas según los testimonios recopilados (ver siguiente imagen).

De este modo, se obtuvo que las ofensas verbales se distribuyeron en 28.9% como discursos de odio, 35.8% como lgtbiq+fobia y, por último, racismo en un 35.2%. A partir de la segmentación de los datos por estamento al que correspondería el/la presunto/a agresor.

A partir de lo anterior, es posible mencionar; quienes son indicados en mayor promedio como victimario/as serían académico/as con un 36.52%, seguido de estudiantes con un promedio de 36.52%. Mientras que, quienes son menos indicado/as en promedio como agresores serían funcionario/as con un 14.88% y ayudantes en un 11.19%; se grafica de la siguiente forma:

Imagen: Categoría aludida en agresión verbal por presunto victimario/a



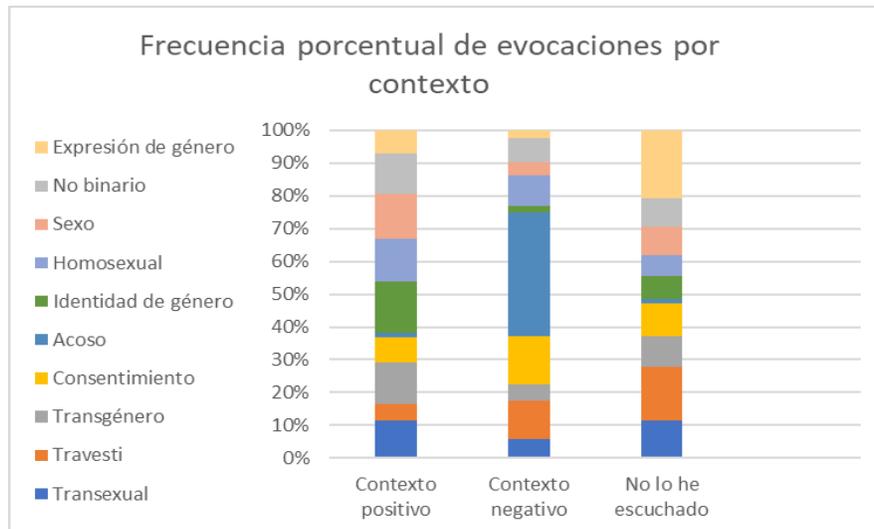
Fuente: Elaboración propia, 2020.

En primer lugar, respecto a vivenciar agresiones racistas, un 37.98% señala que el posible agresor correspondería a un estudiante, seguido de un académico con 34.11%, en menor representación se sostiene que la agresión pudo ser un funcionario/as con un 17.83% y ayudantes con un 10.08%. Respecto a discursos de odio, un 40.89% indica que el sospechoso de haber cometido tales agresiones sería un académico, seguido de un 38.66% por estudiantes.

En segundo lugar, agresiones lgbtfóbicas cometidas en el espacio universitario, un 37.3% indica que es cometido por algún académico/a, seguido de un 32.92% por un estudiante, luego un 17.55% por funcionario/a y, por último un 12.23% indicaría a un ayudante como presunto agresor.

Para dar otra mirada a la base de datos, desde una visión general, se planteó una lista de palabras en alusión a la temática de género y diversidades, para determinar un indicador que pudiese relacionar el contexto y la frecuencia de evocación. Dicha lista comprende las siguientes palabras; transexual, travesti, transgénero, consentimiento, acoso, identidad de género, homosexual, heterosexual, sexo, no binario, expresión de género, bisexual, placer y otras palabras similares.

Imagen n°11: Frecuencia porcentual de evocaciones por contexto.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

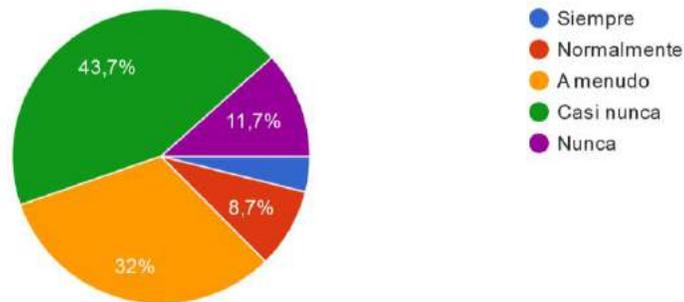
En términos generales, las palabras relacionadas a la conceptualización de disidencias sexuales y de género, tal como transexual, travesti, transgénero, homosexual, no binario y bisexual, son mencionadas en un 46% en un contexto positivo, 17% bajo contexto negativo y 37% señala no haber escuchado dichas palabras. En cuanto, a la conceptualización de cuestiones corporales y de identidad, como identidad de género, expresión de género, placer, sexo, consentimiento, acoso, 38% dice haber escuchado lo anterior bajo un contexto positivo. Un 29% menciona haberlas escuchado bajo un contexto negativo, y 33% señala que no haber escuchado.

En relación a la frecuencia de utilización de eufemismos de las palabras anteriores, los resultados (ver siguiente imagen), puede inferirse como estrategia de acción recurrente de para soslayar temáticas de género, que respondería a la falta de capacitación en instancias de aprendizaje formales como para lograr una diferenciación conceptual ante el set list presentado con anterioridad.

Imagen n°12: Frecuencia de utilización de eufemismos en FAU

¿Con qué frecuencia ha escuchado o utilizado en FAU eufemismos referentes a las palabras anteriores?

103 respuestas

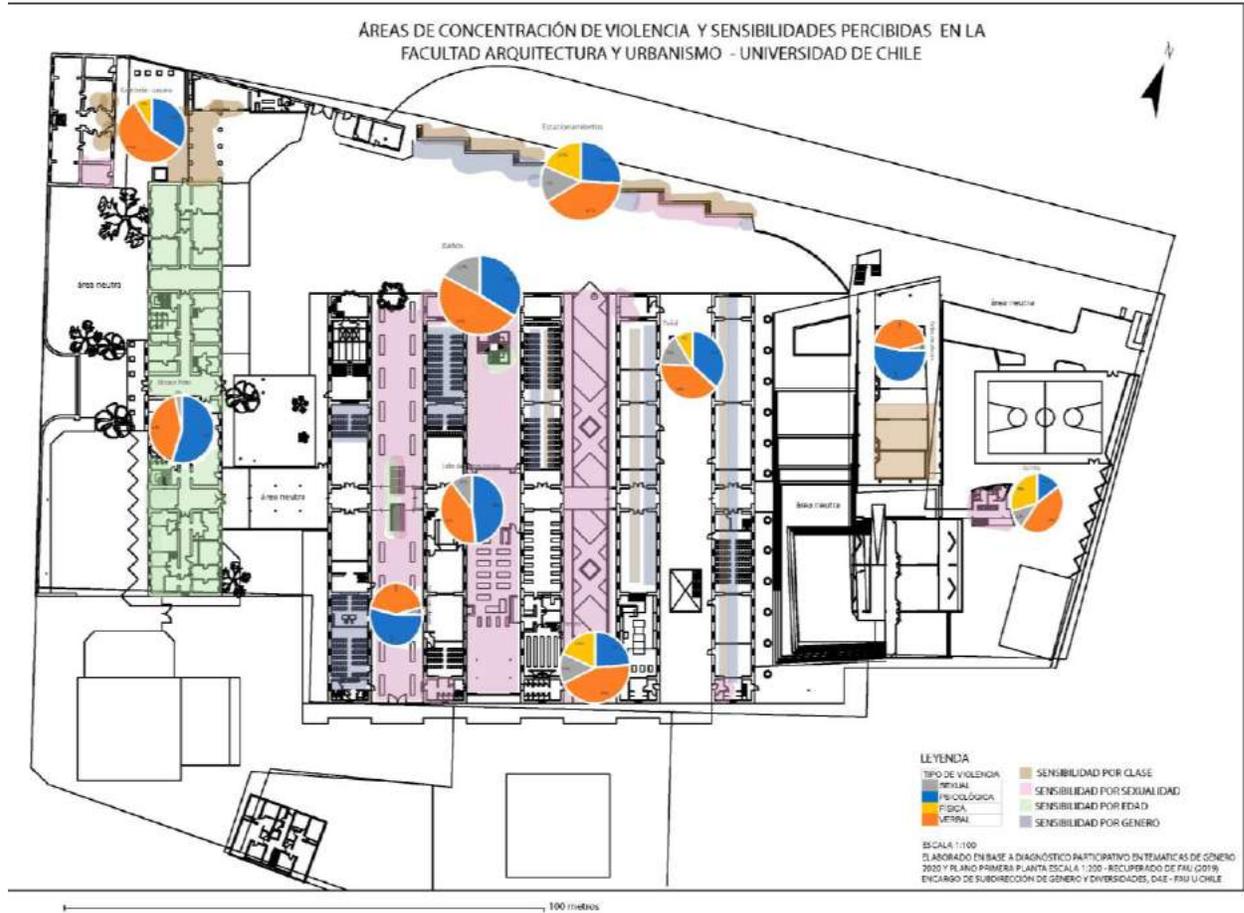


Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto a la expresión espacial de las formas de violencia y las sensibilidades contenidas, se logró identificar las áreas de concentración de violencia y sensibilidades percibidas en base a una adaptación gráfica de la metodología de mapas de sentimientos propuestos por Rodó-Zárate (2013) (ver siguiente imagen). Para ello, valorizaron los testimonios sobre las formas de violencia presenciadas por espacios y, regresiones lineales para establecer dependencias entre los espacios aludidos elementos caracterizados en primera instancia, como edad, género y sexualidad, lo cual se presentó un indicador de sensibilidad sobre el espacio. A ello, se sumó la información proporcionada a partir del análisis de las preguntas abiertas, como comentarios y otras que motivaban a recordar el confort percibido cuando se estaba en la Facultad.

Si bien, no se logra graficar de buena manera en la imagen, en cuanto a las actividades de terreno es posible mencionar que, respecto al total de violencias ejercidas en esta instancia, existe en promedio un 15% de eventos asociados a violencia sexual en esta instancia, un 48% considerado como violencia verbal, 30% como psicológica, y se identifica un 19% como violencia de carácter física.

Imagen n°12: Áreas de concentración de violencia y sensibilidades percibidas



Violencia psicológica		Violencia verbal		Violencia sexual		Violencia física	
Percentil	Porcentaje	Percentil	Porcentaje	Percentil	Porcentaje	Percentil	Porcentaje
Percentil 25	3%	Percentil 25	5%	Percentil 25	3%	Percentil 25	0%
Percentil 50	5%	Percentil 50	7%	Percentil 50	7%	Percentil 50	3%
Percentil 75	14%	Percentil 75	16%	Percentil 75	14%	Percentil 75	19%

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En concreto, los resultados más significativos asocian el tipo de violencia según la frecuencia promedio (ver anexo) que mencionan los testimonios con las sensibilidades por características y particularidades personales de los encuestados.

En este sentido, corresponde señalar que espacios como salas de clases, cafetería y las áreas de recreación (patios) es donde se concentran mayoritariamente las agresiones verbales y, son atravesados por la sensibilidad por sexualidad, género y clase. El área del bloque administrativo se consideró como uno de los espacios donde se ejerció con mayor frecuencia violencia psicológica y verbal, también se expresa un mayor grado de sensibilidad ante la edad de los encuestados, es decir, se presentó como el factor con mayor influencia ante la determinación de haber presenciado algún tipo de violencia.

Luego, las áreas de servicios higiénicos son considerados como espacios además es interceptado por la sensibilidad por sexualidad, donde predomina la violencia verbal (49%) por sobre la psicológica (25%) y sexual (31%).

Respecto al taller de maquetas y prototipos conocido comúnmente como pañol, se presenta una sensibilidad asociada al género y, se reportó como uno de los espacios donde se ejerce alta violencia verbal con un 46%, seguido 36% psicológica, 15% sexual y 9% violencia física. Con relación a los laboratorios de computación, presenta un 48% de violencia psicológica, verbal (41%), y sexual (11%). El espacio de la cafetería y casona está permeado por la sensibilidad de clase principalmente y, predomina la violencia verbal y psicológica como tipo de agresiones frecuentes en el espacio

Por último, es relevante mencionar que los espacios de estacionamiento y cancha presentan resultados similares, donde predominan las formas de violencia verbal, psicológica y física. Aquello, se explicaría por las dinámicas de recreación que se realizaban en el espacio, en especial en horarios libres después de clase, donde la socialización y el consumo de alcohol promueve desinhibiciones que derivarían en la causal de el alto índice de violencia verbal.

En cuanto a las decisiones personales que se tienen al vivenciar como testigo o víctima algún tipo de violencia al interior de la Facultad, los encuestados se manifestaron de la siguiente manera:

Imagen n°13: Estrategias para afrontar situaciones de violencia en la Facultad



Fuente: Elaboración propia, 2020

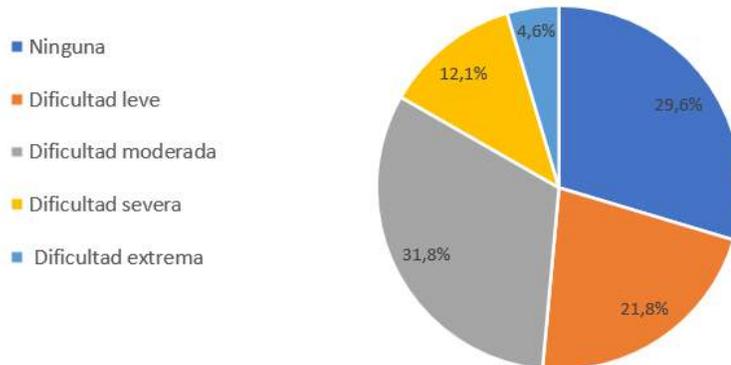
Principalmente, las denuncias se transmiten hacia los círculos sociales y grupos organizados, prefiriendo la búsqueda de co-etarios e instancias informales para solicitar apoyo antes que espacios formales. Estos últimos se presentan como las opciones con menor cantidad de preferencias, representando total un 10.6%, lo que es incluso menor a la opción “no denuncio y busco otras redes de apoyo” que tuvo un 11.3% de las respuestas totales.

El recuento de las estrategias deja entrever una desconfianza hacia instancias formales al interior de la Facultad. En tanto 29.6% dice no percibir dificultades, un 70.4% de las encuestadas dice tener dificultades para denunciar algún caso de discriminación, acoso u otros casos de violencia. El detalle de la composición de percepción de los niveles de dificultad,

Es destacable, la tendencia a presentar algún nivel de dificultad para denunciar. Así, un 31.8% señala tener dificultad moderada, 21.8% percibe una dificultad leve, en tanto 12.1% indica una dificultad severa y, bajo la categoría dificultad extrema, que considera presentar obstáculos tales que no poder realizar la actividad, se representa un 4.6%, es posible apreciarlo en la siguiente imagen:

Imagen n°14: Percepción del nivel de dificultad para denunciar casos de discriminación u otros casos de violencia al interior de FAU.

Percepción del nivel de dificultad para denunciar casos de discriminación u otros casos de violencia al interior de FAU



Fuente: Elaboración propia, 2020

Dicho lo anterior, se planteó que en caso de percibir dificultades, para los factores atribuibles a la dificultad de denunciar principalmente se relacionan a desconfianza para con la institución a nivel local y desconocimiento de los procesos, aún cuando dicen conocer las políticas universitarias. A continuación, se grafican dichos factores.

Se obtiene un 6% de personas que sostiene la dificultad como producto de otros problemas de índole personal. Por tanto, conjunto de factores u obstáculos para denunciar que predominan aluden principalmente a la gestión local de actuación en protocolos y otros procedimientos en temáticas de género y diversidades al interior de la Facultad. También, es significativo indicar como uno de los factores trascendentes a la (24 %) falta de confianza con el proceso de denuncia y 21% como temor a posibles represalias del entorno, lo que pone en tensión la imagen proyectada por la Facultad ante la protección y resguardos de las víctimas.

Imagen n°15: Factores atribuibles a la dificultad de denunciar casos de discriminación u otros casos de violencia al interior de FAU.

Factores atribuibles a la dificultad de denunciar casos de discriminación u otros casos de violencia al interior de FAU



Fuente: Elaboración propia, 2020

Así también, un 18% indica no comprender los protocolos de actuación, 17% falta de acompañamiento y/o orientación y 14% sostiene debilidad de los canales de comunicación como otro factor que dificulta el proceso de denuncia. Esto último, podría entenderse como una exigencia hacia de la gestión institucional que no está logrando conectar con su comunidad, para mantener al tanto las tareas realizadas para avanzar hacia la igualdad de género.

En cuanto a la conformidad con la respuesta brindada en los procesos de denuncia, en caso de haber formalizado la agresión, un 45,9% exteriorizó no sentirse conforme. Un 43% “tal vez” haber sentido conformidad y por último sólo un 11,2% manifestó “sí” sentirse conforme.

En relación con cuestiones de accesibilidad, como eje que permite ahondar en las diversidades corporales y su relación con el medio, se presentan los siguientes resultados;

En primer lugar, para obtener un panorama general se planteó transversalmente la pregunta, ¿Usted cree tener conocimiento sobre diversidades corporales? Un 35% respondió sí tener conocimiento, 34% tal vez y 31% no tener conocimiento alguno.

Los estudiantes son quienes constituyen el mayor porcentaje de personas que dicen tener conocimiento representando así en 24,5% del total, donde 24,07% son estudiantes de pregrado y 0,41% estudiantes de postgrado (ver tabla no.6). Por otro lado, los académico/as (6,22%) y funcionario/as (4,15%) se presentan los otros estamentos que significativamente desconocen temáticas de diversidades corporales.

Al revisar el detalle por estamento, se observa que la cantidad (6,22%) de académico/as que señalan tener conocimientos (de la temática) es igual a quienes desconocen, mientras que la tendencia está en un 9,13% a posicionarse desde el “tal vez tener conocimientos”. Para los funcionarios, 4,15% señala no tener conocimiento alguno y sólo un 0,83% correspondería a personas que si dicen contar con tales aptitudes. Los ayudantes,

Tabla n°6: Detalle de estamento y creencia de conocimiento sobre diversidades corporales

Conocimiento sobre corporalidades	Estudiantes pregrado	Estudiante postgrado	Ayudante	Funcionaria/o	Académica/o
No	15,77%	2,49%	3,37%	4,15%	6,22%
Sí	24,07%	0,41%	2,07%	0,83%	6,22%
Tal vez	2,49%	0,41%	9,13%	2,90%	9,13%
Total Gral.	7,88%	3,32%	21,58%	7,88%	21,58%

Fuente: Elaboración propia, 2020

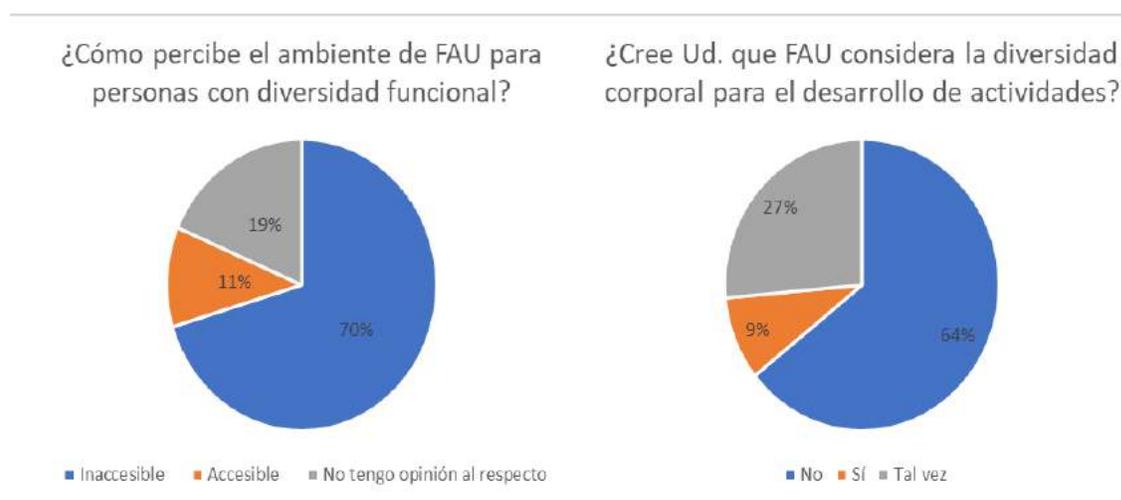
En cuanto a los antecedentes personales, entendido como historial de diversidad funcional (ver siguiente imagen), 0,72% de la población presenta algún tipo de diversidad funcional, 5,36% actualmente no presenta, pero tuvo en algún momento, y 93,92% no presenta.

Tabla: Historial de diversidad corporal por detalle de estamento

Estamento	Actualmente no presente, pero tuve en algún momento de mi vida	No presente	Actualmente presente
Académica/o	1,43%	20%	0%
Ayudante	0,36%	7,14%	0%
Estudiante	3,21%	59,64%	0,36%
Funcionaria/o	0,36%	7,14%	0,36%
Total, general	5,36%	93,92%	0,72%

Fuente: Elaboración propia, 2020

Imagen: Percepción sobre disposición del equipamiento ante diversidades corporales.



Fuente: Elaboración propia, 2020

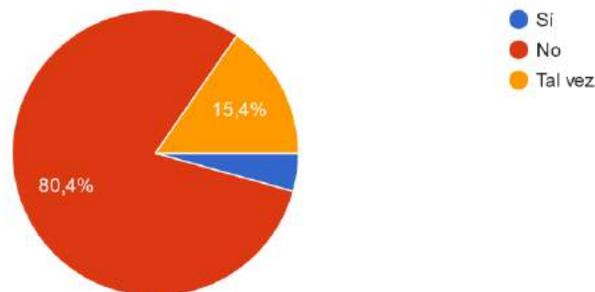
Respecto a la primera imagen número 16, como percibe el ambiente FAU para personas con diversidad funcional, el 70% de los encuestados señalaron que el equipamiento resulta inaccesible

para personas con discapacidad funcional, el 19% dice no tener opinión y el 11% indica que el ambiente FAU es accesible para personas con diversidad funcional.

A su vez, la segunda imagen, Cree usted que FAU considera la diversidad corporal para el desarrollo de actividades, el 64% responde No, que contrasta rotundamente con un 9% de los encuestados que señala que Sí FAU considera la diversidad corporal para el desarrollo de actividades, mientras que el 27 % señala que tal vez se considere la diversidad corporal para el desarrollo de actividades.

Imagen: equipamiento y autonomía en la Facultad.

¿Considera Ud. que el equipamiento de la Facultad permite autonomía en los desplazamientos para tod@s?
280 respuestas



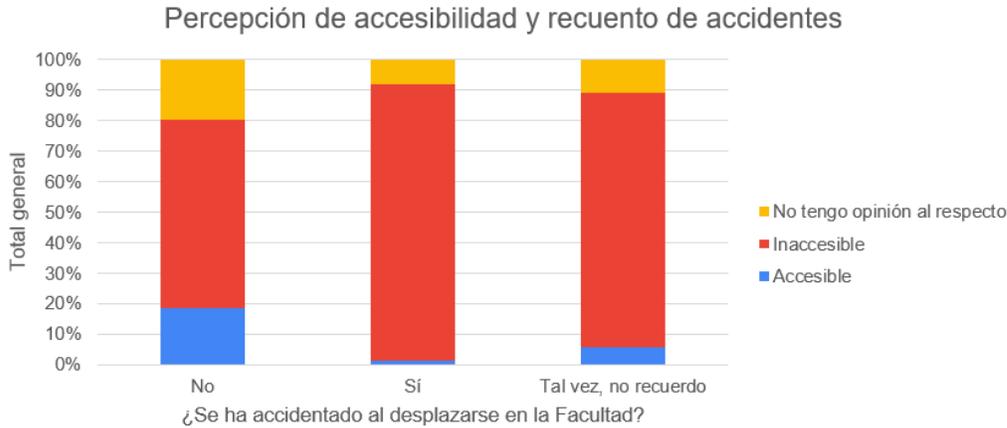
Fuente: Elaboración propia, 2020

Ante esta importante pregunta, el 80,4% de los encuestados manifiestan que el equipamiento de la Facultad impide la autonomía en los desplazamientos para todos, el 15% responde tal vez si lo permite, mientras que mínimamente, un 4,2 % señala que el equipamiento de la Facultad permite autonomía en los desplazamientos para los usuarios.

El coeficiente de correlación entre ambos factores es de 0.96 y un R ajustado de 0.92, por lo que la percepción de accesibilidad del ambiente de la Facultad está fuertemente correlacionado con la consideración de la diversidad corporal/funcional para el desarrollo de actividades, entendiendo esto último como labores de docencia, recreación, actividades de extensión, etc. Lo cual, es relevante, ante la pregunta ¿Ud. se considera facultado para entregar información o conocimiento hacia personas con diversidad funcional?, dirigido a pues académico/as, funcionario/as y ayudantes, un

44% señaló no estar capacitado, 38% tal vez se siente capacitado para la entrega de información o conocimiento, y sólo un 18% señaló considerarse facultado.

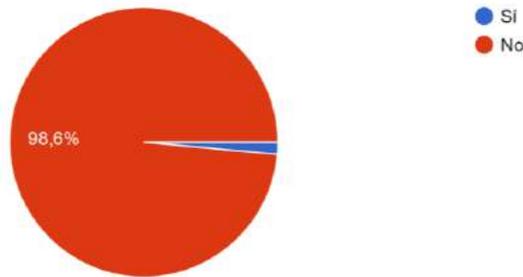
Imagen: Percepción de accesibilidad y recuento de accidentes al interior de la Facultad



Fuente: Elaboración propia, 2020

Imagen: Necesidad de ayuda técnica y/o asistencia personal para relacionarse con otros en FAU

¿Haz necesitado o necesitas ayuda técnica y/o asistencia personal (intérprete de señas) para relacionarse con otros en FAU?
280 respuestas



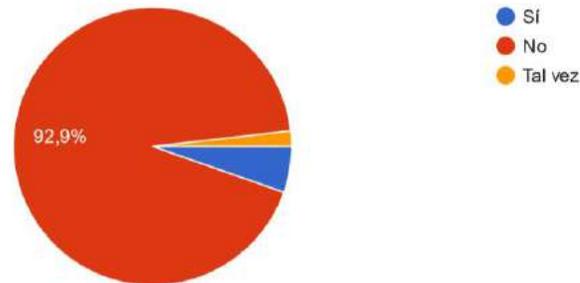
Fuente: Elaboración propia, 2020

Minoritariamente, el 1,4 % señala haber necesitado o necesita ayuda técnica y/o asistencia personal como intérprete de señas en FAU; mientras que el 98,6% declara no necesitar de ayuda o asistencia técnica para relacionarse con otros en la mencionada Facultad.

Imagen: Percepción de discriminación a actividades al interior de la Facultad por cuestiones de movilidad corporal.

¿Te has sentido excluíd@ de participar en alguna actividad al interior de FAU o de terreno por cuestiones de movilidad corporal?

280 respuestas



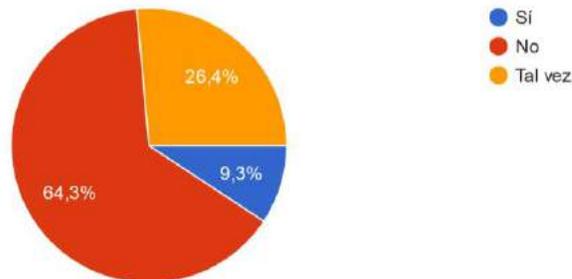
Fuente: Elaboración propia, 2020

Frente a esta pregunta, el 92,9% los encuestados responden negativamente, el 5,4 % señalaron sentirse excluides de participar en alguna actividad al interior de la Facultad o de terreno por cuestiones de movilidad corporal y un 1,8 % señala que tal vez en alguna actividad al interior de la Facultad.

Imagen: Percepción de diversidad corporal para el desarrollo de actividades curriculares y/o laborales

¿Cree Ud. que FAU considera la diversidad corporal para el desarrollo de actividades curriculares y/o laborales?

280 respuestas



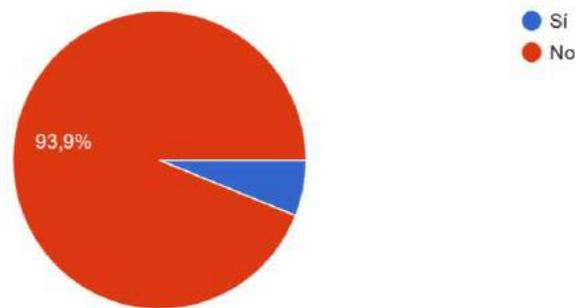
Fuente: Elaboración propia, 2020

El 64% de los encuestados señalan que la Facultad No considera la diversidad corporal para el desarrollo de actividades curriculares y/o laborales, un 26% responde que tal vez las condicionantes de la Facultad consideraría la diversidad corporal para el desarrollo del quehacer curricular y laboral, mientras que un 9,3 % declara que la Facultad no integra la diversidad corporal para ejecutar el cumplimiento de la tarea.

Imagen n°21: Necesidad de ayuda técnica para desplazarse al interior de FAU.

¿Haz necesitado ayuda técnica (bastones, silla de ruedas, descripción de imagen, descripción de sonidos, etc.) para desplazarte al interior de FAU?

280 respuestas



Fuente: Elaboración propia, 2020.

El 93,9%, obviamente un resultado mayoritario, declara no haber necesitado ayuda técnica para desplazarse al interior de la Facultad, sin embargo, el 6,1% restante reconoce necesitar la mencionada ayuda, lo que igualmente arroja señales de alerta de la existencia de personas que en lo cotidiano requiere de asistencia en distintos ámbitos, por una parte, para desplazamiento y otra en lo concerniente a actividades cognitivas.

RESULTADOS OBTENIDOS SEGUNDO SEMESTRE

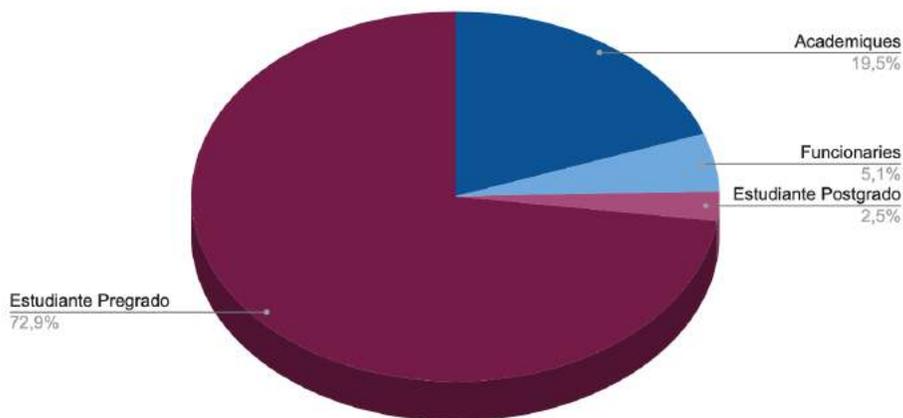
Diversidad Sexual en FAU:

- Objetivo 1

A continuación se exponen los resultados obtenidos a partir de los datos recolectados mediante la encuesta de caracterización de la comunidad universitaria FAU.

Primeramente, en relación a la pregunta *estamento al que pertenece*, correspondiente al ítem 1 (ver imagen n°3), se reconoce un mayor número de participantes, pertenecientes al estamento *estudiante de pregrado* con un 72,9% correspondiente a 86 personas, seguido de *academiques* con un 19,5% correspondiente a 23 personas, *Funcionaries* con un 5,1% correspondiente a 6 personas y *estudiante postgrado* con un 2,5% correspondiente a 3 personas.

Imagen: Gráfico distribución de la muestra en estamentos

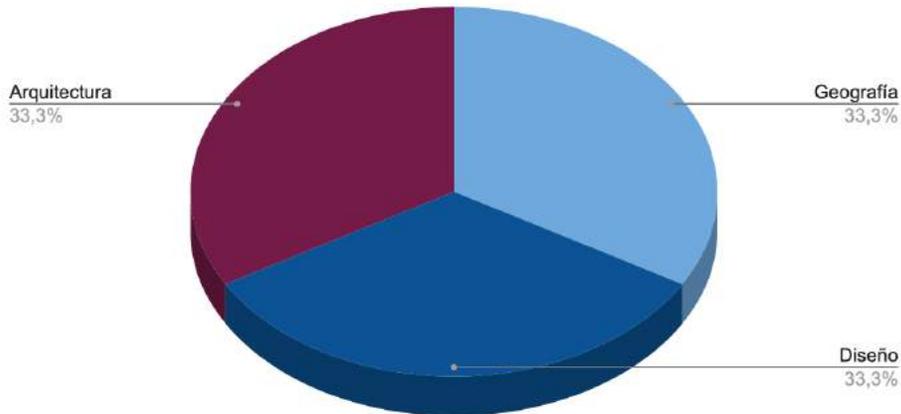


Fuente: Elaboración propia, 2020.

Dada la concentración de datos en el estamento *estudiante pregrado*, se analizó dicho estamento con una subdivisión por carrera, en donde

Imagen n°2 Gráfico distribución Estudiantes de Pregrado por Carrera, en donde existe una distribución casi equitativa en cuanto a la cantidad de encuestados pertenecientes a cada carrera, ya que Geografía y diseño poseen 33,3% respectivamente correspondiente a 29 personas encuestadas, mientras arquitectura posee un 33,3% correspondiente a 28 personas encuestadas.

Imagen: Gráfico distribución estudiantes de pregrado por carrera



Fuente: Elaboración propia, 2020.

A continuación se expone los resultados de las preguntas del ítem 4 del instrumento, correspondientes a la temática género, las cuales se expondrán primeramente el estamento con mayor recolección de datos, *estudiante de pregrado*, el cual se subdividirá por carrera de estudios.

- Diseño

En cuanto a la pregunta *Identidad de género*, la mayor cantidad de datos se presenta en la opción *Femenino cisgénero*, con un total de 21 encuestades, seguido por *Masculino cisgenero* y *No binarie* con un número de 3 encuestades respectivamente, finalmente se encuentra *Agénero* con un dato.

En relación a la pregunta sobre *Orientación Sexual*, cabe mencionar que la variedad de orientaciones sexuales, es distinta entre grupos de estudio, siendo *Bisexual*, *Heterosexual*, *Lesbiana*, *Pansexual* y *Gay* la variedad presente en la carrera de Diseño; la orientación con mayor número de recurrencias fue *heterosexual*, con 16, seguido de *Bisexual* con 7 repeticiones, seguido de *Pansexual* con 3 reiteraciones y finalmente *Gay* y *Lesbiana* con una cada una.

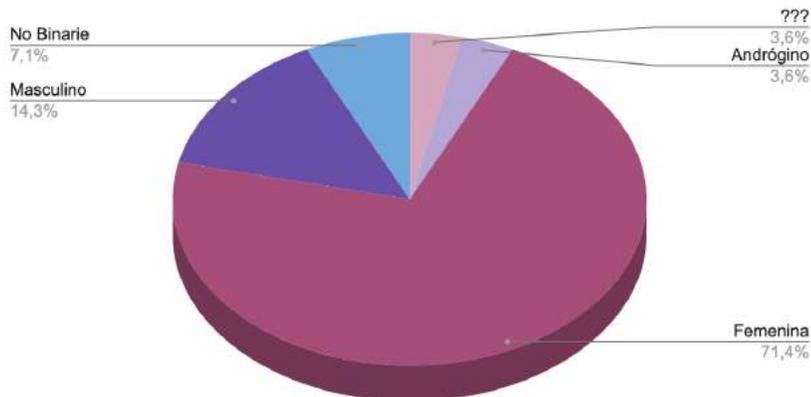
Tabla n°2 Identidad de Género y Orientación Sexual Estudiantes de Pregrado Carrera de Diseño

Identidad de Género/Orientación Sexual	Bisexual	Heterosexual	Lesbiana	Pansexual	Gay	Total
Femenino Cisgénero	6	13	1	1		21
Masculino Cisgénero	1	2				3
No Binarie				2	1	3
Agénero		1				1
Total	7	16	1	3	1	

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En relación a la pregunta *Expresión de género*, la categoría con mayor número de datos fue *Femenina*, con 20 reiteraciones correspondientes al 71,4%, seguido de *Masculino* con 4 repeticiones correspondiente a un 14,3%, *No Binarie* con 2 datos correspondiente a 7,1%, *Andrógino* con 1 dato cada uno con un 3,6% respectivamente.

Imagen: Grafico distribución por expresión de género Estudiantes de Pregrado Carrera de Diseño



Fuente: Elaboración propia, 2020.

- Arquitectura

La pregunta relativa a *Identidad de género* presentó menor variedad que en el grupo correspondiente a la carrera de Diseño, en donde *Femenino cisgénero* fue el que presentó más datos, con un total de 22 encuestados, seguido de *Masculino cisgénero* con un total de 5 reiteraciones, *No Binario* y *Queer* con uno respectivamente.

En cuanto a la pregunta *Orientación Sexual*, al igual que en el grupo de estudio de la carrera de Diseño, la mayor concentración de datos se encuentra en la variable *Heterosexual* con 20 datos, seguido de *Bisexual* con 5 datos, *Lesbiana* y *Pansexual* con 2 datos respectivamente.

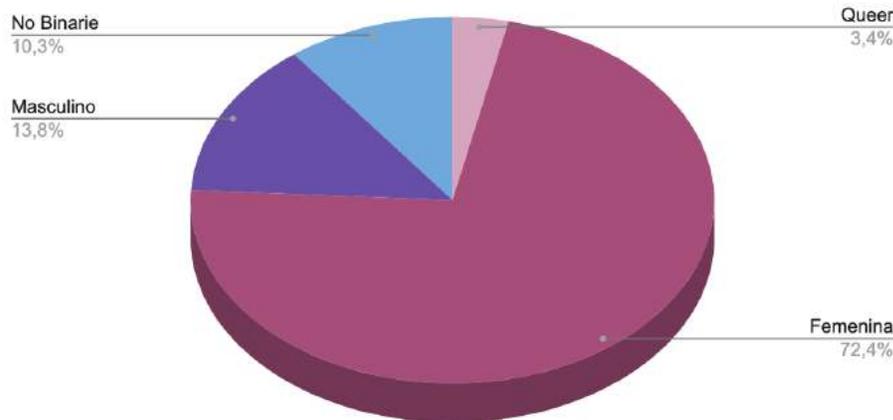
Tabla n°3 Identidad de Género y Orientación Sexual Estudiantes de Pregrado Carrera de Arquitectura

Identidad de Género/Orientación Sexual	Bisexual	Heterosexual	Lesbiana	Pansexual	Total
Femenino Cisgénero	4	16	2		22
Masculino Cisgénero		4		1	5
No Binario				1	1
Queer	1				1
Total	5	20	2	2	29

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En cuanto a la pregunta sobre *Expresión de género*, al igual que el grupo de estudio correspondiente a la carrera de Diseño, prevalece la variable *Femenina*, con un 72,4% equivalente a 21 datos, seguido de *Masculino* 13,8% con 4 repeticiones, *No Binario* 10,3% con 3 datos y *Queer* 3,4% con 1 dato.

Imagen: Grafico distribución por expresión de género Estudiantes de Pregrado Carrera de Arquitectura



Fuente: Elaboración propia, 2020.

- Geografía

En este grupo de estudio, se reconoce una mayor cantidad de variables en cada una de las preguntas. Primeramente, en relación a la pregunta *Identidad de Género*, existe una variación en cuanto a los otros grupos de estudio, ya que la concentración de datos se halla en *Masculino Cisgenero*, con 13 reiteraciones, seguido de *Femenino Cisgenero*, con 11 datos, *No Binarie* con 11 datos y *Agenero*, *Trans no-binarie* y *trans femenina* con un dato respectivamente.

En cuanto a *Orientación Sexual* la concentración de datos se mantiene en *Heterosexual*, con 19 datos, seguido de *Bisexual* con 6 reiteraciones, *Gay* con 2 repeticiones, *Demisexual* y *Sapiosexual* con un dato respectivamente. (ver Tabla n°3).

Tabla: Identidad de Género y Orientación Sexual Estudiantes de Pregrado Carrera de Geografía

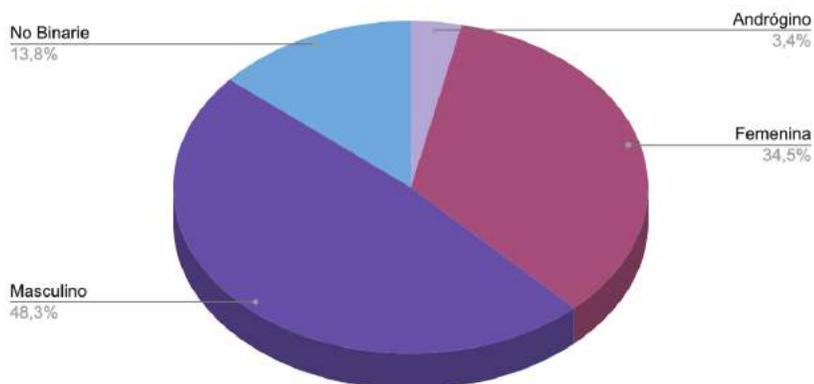
Identidad de Género/Orientación	Bisexual	Heterosexual	Gay	Demisexual	Sapiosexual	Total

Sexual						
Femenino Cisgenero	4	7				11
Masculino Cisgenero		11	1	1		13
No Binarie	1				1	2
Agenero		1				1
Trans no-binarie	1					1
Trans femenina			1			1
Total	6	19	2	1	1	29

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En relación a la pregunta *Expresión de Género*, existe una variación versus los grupos de estudio anteriores, ya que la concentración de datos se encuentra en *Masculino* 48,3% con 14 reiteraciones, seguido por *Femenina* 34,5% con 10 repeticiones, *No Binarie* 13,8% con 4 datos y *Andrógino* 3,4% con un dato.

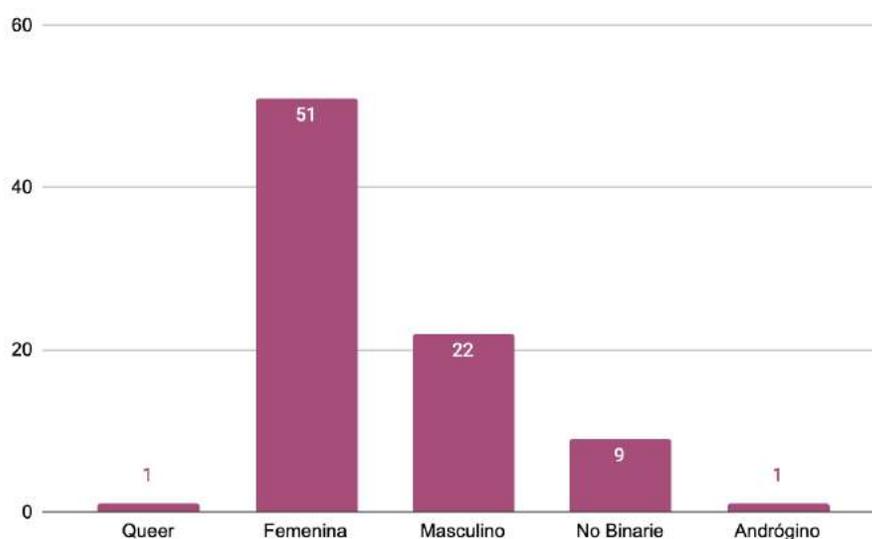
Imagen: Grafico distribución por expresión de género Estudiantes de Pregrado Carrera de Geografía



Fuente: Elaboración propia, 2020.

En relación a la pregunta *Expresión de Género*, en cuanto al estamento *Estudiante de Pregrado*, se reconoce una concentración de 51 reiteraciones en la variable *Femenina*, seguido por *Masculino* con 22 datos, *No Binarie* con 9 datos, *Andrógino* y *Queer* con un dato respectivamente.

Imagen: Grafico distribución por expresión de género Estudiantes de Pregrado



Fuente: Elaboración propia, 2020.

A modo general, en cuanto a la pregunta *Identidad de Género*, los resultados obtenidos muestran la variable *Femenino Cisgénero* con la mayor cantidad de datos correspondiente a 70 reiteraciones, seguida de *Masculino Cisgénero* con 34 datos, luego existe un fuerte descenso en cuanto a los datos obtenidos para las demás variables, en donde encontramos *No Binarie* con 6 datos, seguido de *Género Fluido* con 3 datos, *Agénero* con 2 reiteraciones; mientras *Transmasculino*, *Transfemenina*, *Trans no--binarie* y *Queer* muestran un dato respectivamente.

En relación a la pregunta *Orientación sexual* al igual que en los grupos de estudio expuestos anteriormente, los datos se concentran en la variable *heterosexual* con un total de 83 reiteraciones, al igual que la variable *Bisexual* la cual la sigue en número, con un total de 20 repeticiones, seguido de *Gay*, con 6 reiteraciones, *Pansexual* con 5 repeticiones, *Lesbiana* con 3 repeticiones, y finalmete *Demisexual* y *Sapiosexual* presentan un dato respectivamente.

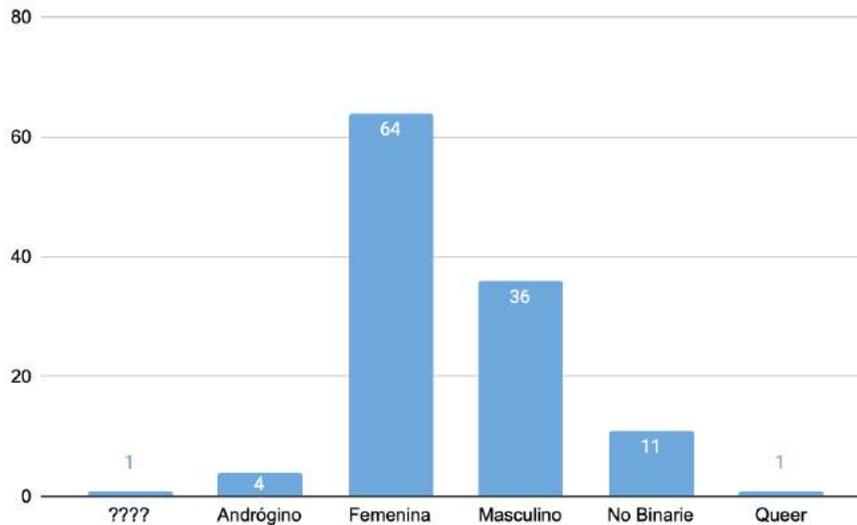
Tabla: Identidad de Género y Orientación Sexual total de la muestra

Identidad de Género/Orientación Sexual	Bisexual	Heterosexual	Gay	Demisexual	Pansexual	Lesbiana	Sapiosexual	Total
Agénero		2						2
Transmasculino		1						1
Transfemenina			1					1
Trans no- Binario	1							1
No Binario	1		1		3		1	6
Género Fluido			3					3
Queer	1							1
Femenino Cisgénero	16	50			1	3		70
Masculino Cisgénero	1	30	1	1	1			34
Total	20	83	6	1	5	3	1	119

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En cuanto a la pregunta *Expresión de género*, al igual que en los grupos de estudio anteriormente expuestos, los datos se concentran en la variable *Femenina* seguida de *Masculino*, *No Binario*, *Andrógino* y *Queer*.

Imagen n° 9 Gráfico distribución por expresión de género total de la muestra



Fuente: Elaboración propia, 2020.

- Objetivo 2

La entrevista fue aplicada a 5 personas, las cuales fueron vinculadas a partir del instrumento para la caracterización de la comunidad universitaria, correspondiente al objetivo 1 recién expuesto, en donde se consultó su interés en participar de una entrevista. Posteriormente, fueron escogidas a partir del estamento y carrera a la que pertenecen, de esta manera al haber mayor cantidad de encuestas correspondientes al estamento *estudiante de pregrado* se prosiguió a seleccionar un integrante de cada carrera, y de la misma manera se pretendió abarcar la mayor diversidad posible, en cuanto a *Identidad de género, Orientación sexual y Expresión de género*.

Existieron 2 casos en los cuales fue posible coordinar la entrevista en modalidad video-llamada, para lo cual se utilizó la plataforma Zoom, las cuales fueron efectuadas el día 23 de Noviembre con *Valentina Valenzuela, estudiante* de la carrera de *Geografía* y el 11 de Diciembre con *Marcelo San Martín estudiante* de la carrera de *Arquitectura*; por otro lado, existieron 3 entrevistas las cuales fueron realizadas de manera escrita, correspondiente a *Martín Torres funcionario* de la carrera de *Geografía*, *Antonia Alvear estudiante* de la carrera de *Diseño* y *Catalina Urquiza estudiante* de la carrera de *Arquitectura*.

Tabla: Entrevistades Nombre y estamento al que pertenecen

Nombre	Estamento al que pertenece	Carrera
Martin Torres	Funcionario	Geografía
Valentina Valenzuela	Estudiante	Geografía
Marcelo San Martin	Estudiante	Arquitectura
Antonia Alvear	Estudiante	Diseño
Catalina Urquiza	Estudiante	Arquitectura

Fuente: Elaboración propia, 2020.

A partir de Bardin (1977), se realizó un análisis de contenido por evocación, en donde se propuso la secuencia lingüística *violencia* en donde se asoció todas las palabras que podrían indicar violencia implícita o explícita, como por ejemplo, *machismo, segregación, miedo, invisibilidad, vulnerabilidad, incomodidad, desapego, respeto e inseguridad*. A partir del análisis de todas las entrevistas, se obtuvieron los resultados expuestos a continuación.

En cuanto a la evocación de distintas formas de violencia hacia el grupo diversidad sexual, *Martin Torres Funcionario de Geografía*, fue quien mostró el mayor porcentaje de evocaciones, con un 44%, seguido de *Valentina Valenzuela Estudiante de Geografía*, *Marcelo San Martin Estudiante de Arquitectura* con 12% y finalmente *Catalina Urquiza Estudiante de Arquitectura* con 6%.

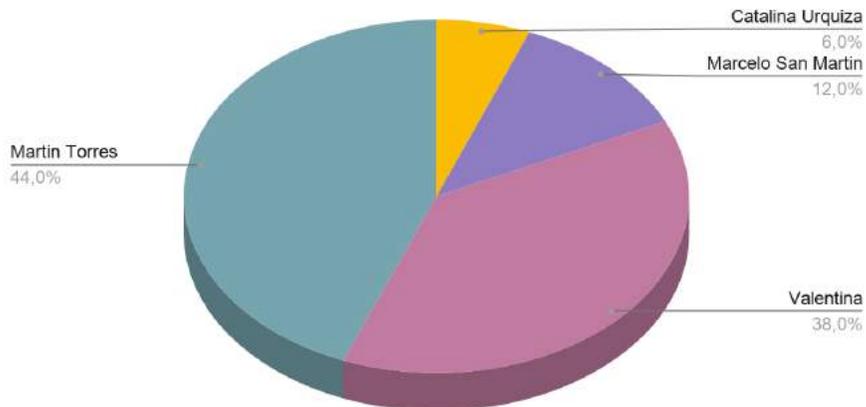
Tabla Frecuencia evocación positiva de presunta violencia hacia diversidad sexual y hacia la mujer

Evocaciones/ Entrevistade	Catalina Urquiza	Antonia Alvear	Marcelo San Martin	Valentina Valenzuela	Martin Torres	Total
Negativa						
Diversidad	4		8	26	30	68

Sexual						
Mujeres	8		4	6		18
Total	12	0	12	32	30	86

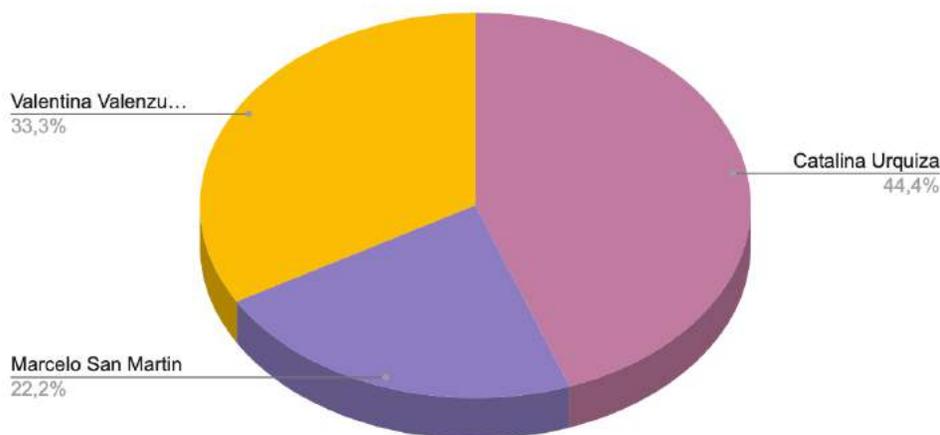
Fuente: Elaboración propia, 2020.

Imagen: Gráfico frecuencia porcentual de evocación positiva de presunta violencia hacia diversidad sexual



Sobre la evocación de distintas formas de violencia hacia la mujer, se encuentra *Catalina Urquiza estudiante de Arquitectura* se encuentra con un 44%, seguido de *Valentina Valenzuela Estudiante de Geografía* con un 33,3% y *Marcelo San Martin* con un 22,2%.

Imagen: Gráfico frecuencia porcentual de evocación positiva de presunta violencia hacia la mujer



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Por otro lado, existieron evocaciones que negaban la existencia de violencia, las cuales se denominaron evocación negativa de presunta violencia, en primera instancia, en relación a evocaciones hacia la diversidad sexual, se reconoce una distribución bastante equitativa entre las entrevistadas, exceptuando *Catalina Urquiza Estudiante de Arquitectura*, quien no realizó este tipo de evocación; de esta manera, *Valentina Valenzuela estudiante de Geografía*, realizó el 30,8% de evocaciones, seguido de *Marcelo San Martín Estudiante de Arquitectura*, con un 28,2%, *Martin Torres Funcionario de Geografía* con un 20,5% y finalmente *Antonia Alvear Estudiante de Diseño* con un 20,5% de evocaciones.

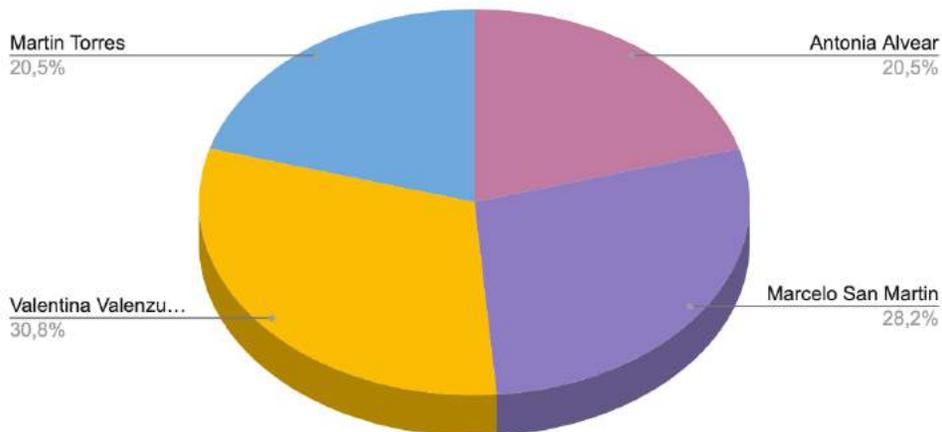
Tabla: Frecuencia evocación negativa de presunta violencia hacia diversidad sexual y hacia la mujer

Evocaciones/ Entrevistade	Catalina Urquiza	Antonia Alvear	Marcelo San Martín	Valentina Valenzuela	Martin Torres	Total
Positiva						

Diversidad Sexual		8	11	12	8	39
Mujeres			1	4		5
Hombres			7			7
Total	0	8	19	16	8	51

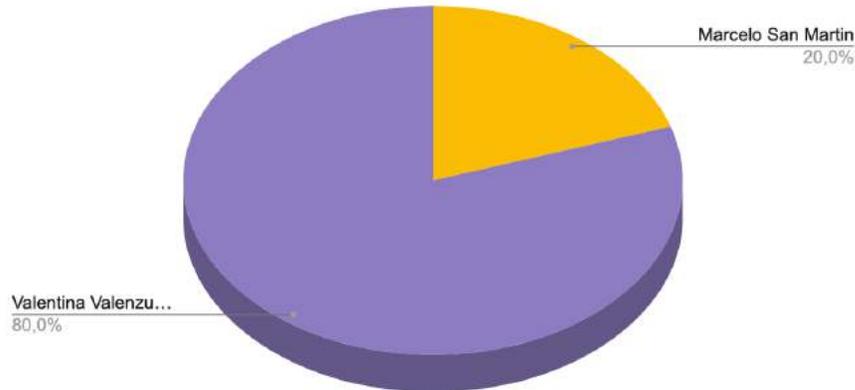
Fuente: Elaboración propia, 2020.

Imagen: Gráfico frecuencia porcentual de evocación negativa de presunta violencia hacia diversidad sexual



Finalmente, en relación a las evocaciones negativas respecto a presunta violencia hacia la mujer, sólo fueron utilizadas por *Valentina Valenzuela Estudiante de Geografía* con un 80% y *Marcelo San Martín Estudiante de Arquitectura* con un 20%. (ver imagen n°13)

Imagen: Gráfico frecuencia porcentual de evocación negativa de presunta violencia hacia la mujer



Fuente: Elaboración propia, 2020.

A modo general, es necesario comentar que las evocaciones tuvieron una distribución bastante variable, en donde *Antonia Alvear Estudiante de Diseño* no presentó evocaciones positivas en cuanto a violencia relativa a la Diversidad Sexual ni hacia la mujer. Por otro lado *Marcelo San Martín Estudiante de Arquitectura*, fue el único quien negó la existencia de violencia hacia los hombres.

En contraposición *Martin Torres Funcionario de Geografía* y *Valentina Valenzuela Estudiante de Geografía*, fueron quienes presentaron mayor cantidad de evocaciones positivas en cuanto a violencia hacia la Diversidad Sexual, lo cual funciona como premisa, en cuanto al cómo es posible ver distintos niveles de violencia, una vez conoces más, teóricamente hablando, respecto a temáticas de género y violencia hacia la disidencia sexual.

- Objetivo 3

En base a los resultados obtenidos en la serie de entrevistas realizadas, en donde se vieron expuestas situaciones de violencia hacia la diversidad sexual; por ejemplo, como relata *Valentina Valenzuela Estudiante de Geografía*, quien participó de reuniones con decanato, en su rol de presidenta del Centro de Estudiantes de Geografía, en su primera reunión con decanato, el decano se refirió a la Presidenta de la FECH Emilia Schneider como *Él*. En contraposición, se encuentra el relato de

Marcelo San Martín Estudiante de Arquitectura, quien relata que eran comunes las bromas y burlas hacia la diversidad sexual, es destacable el que lo señale como algo *cotidiano y normal*.

De esta manera, es posible apreciar una alta probabilidad de que existan otros tipos de violencia silenciosas, o más bien normalizadas, en este caso, por el hecho de representar un cuerpo hegemónico; en ese sentido, según lo expuesto con anterioridad, la muestra considerada correspondió en su mayoría a personas con una identidad de género femenino cisgénero o masculino cisgénero, y con orientación heterosexual; exponiendo a la mayor parte de la muestra como corporalidades hegemónicas, las cuales pueden normalizar la violencia hacia la diversidad sexual, al igual que *Marcelo San Martín*, como se expuso con anterioridad.

Por otro lado, *Antonia Alvear Estudiante de Diseño, Bisexual* perteneciente de la Comunidad LGBTIQ+, reconoce que su orientación sexual logra verse invisibilizada, al ella ser una mujer cisgénero; lo cual nos expone la clara ignorancia del ambiente en el cual se desenvuelve, en donde se tiende a categorizar a toda mujer cisgénero como heterosexual, lo cual coarta la libertad de quienes, como *Antonia Alvear* son parte de la Comunidad LGBTIQ+.

En ese sentido, como expone Fanon (2009) existen muchos casos en los cuales, la persona oprimida no es consciente de ello, dada su ignorancia respecto a sus características o condición; como comentaba *Valentina Valenzuela* ella pensaba que era *Bisexual* sin embargo, luego de recibir preparación respecto a temáticas de género fue capaz de reconocerse a sí misma como *Queer* lo cual influye considerablemente en la relación consigo misma.

Dado lo anteriormente expuesto, fue posible reconocer la necesidad de concientización en torno a temáticas con perspectiva de género en la FAU.

Interculturalidad en FAU:

El primer antecedente a tener en cuenta es el Convenio N°169 de la OIT, que surge el 27 de Junio de 1989 en la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, que a su vez, se aprobó el 15 de Septiembre del 2009 por el Congreso Nacional. Este se aplica a los pueblos indígenas y tribales en países independientes, cuyas condiciones económicas y características sociales y culturales les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional. Respecto a la educación, este tratado indica que los programas y servicios de educación para los pueblos indígenas deberán desarrollarse y aplicarse con cooperación con éstos para responder a sus necesidades particulares y poder integrar su historia, conocimientos, valores. Sumado a lo escrito

anteriormente, el convenio establece que se deberán adoptar medidas para garantizar a los miembros de los pueblos interesados, adquirir una educación en todos los niveles. (Modificación LEY N° 21.094, 2018)

Como segundo antecedente, se encuentra la declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas teniendo fecha al 13 de Septiembre del 2007. En materia de educación, se expresa en el artículo 15 que: “Los pueblos indígenas tienen derecho a que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones queden debidamente reflejadas en la educación y la información pública” (ONU, 2007, p.7). Además en el mismo cuerpo legal, artículo 14, se declara que los indígenas tienen derecho a educarse en todos los niveles y cuando sea posible, tienen el derecho de acceder a una educación en su propia cultura e idioma.

En Latinoamérica, la demanda por una educación superior intercultural ha sido una idea desarrollada por varios países, tanto a nivel estatal como privado o no gubernamental. Estas universidades mantienen programas académicos avalados bajo la espiritualidad, cosmovisión y conocimientos de los pueblos indígenas. (Modificación LEY N°21.094, 2018)

Un país que ha avanzado en materias de interculturalidad es México, que desde el año 2004 ha ido creando universidades interculturales en Sinaloa, el Estado de México, Tabasco, Puebla, Chiapas, Veracruz, Quintana Roo, Michoacán, Guerrero, San Luis de Potosí, Hidalgo y Nayarit. Siendo todas estatales y reconocidas por la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe (CGEIB) de México. Sumado a estas, existen iniciativas independientes generadas por organizaciones no gubernamentales, como el Instituto Superior Intercultural de los Pueblos del Sur de Guerrero y la Universidad Campesina Indígena en Red en Puebla y Chiapas (Mateos & Gunther, 2016).

Por otro lado, y no menos importante, en Bolivia se creó lo que se denomina la Universidad Indígena Boliviana, que agrupa a las siguientes instituciones de educación superior intercultural: Universidad aymara “Casimiro Huanca” en Chimoré, Cochabamba, Universidad “Tupak Katari” en Warisata, La Paz y la Universidad guaraní “Apiaguipi Tüpa” en Macharetí del Gran Chaco, Chuquisaca. En todas se imparte la lengua de cada pueblo y todas las tesis e investigaciones que se desarrollen bajo estas universidades deben ser redactadas y defendidas en el idioma nativo de cada una. (Modificación LEY N°21.094, 2018)

Chile no es la excepción, puesto que la demanda por una Universidad intercultural ha tenido una trayectoria bastante larga. Esta nace en 1910 junto a la fundación de la Sociedad de Caupolicán, organización política del pueblo mapuche, se retoma en los años 40' con la Corporación Araucana,

en los 70' junto a la Federación de Estudiantes Indígenas y posteriormente en los 90' con los Hogares Indígenas y la universidad Mapuche de Purén. Actualmente, la Federación Mapuche De Estudiantes (FEMAE), han levantado esta bandera de lucha en los espacios universitarios, específicamente en la Universidad de la Frontera, en la Universidad de Chile y la Universidad Católica de Temuco. Las líneas de trabajo que han generado son:

1. Revitalización lingüística del Mapudugun a través de talleres en las distintas universidades donde tienen presencia.
2. Participación del estudiantado mapuche en los espacios universitarios.
3. Fortalecimiento organizacional de los estudiantes mapuches.
4. Participación en la CONFECH. (FEMAE, s.f)

El 5 de Junio del 2018, el Congreso Nacional aprobó la Ley 21094 sobre universidades estatales, que indica en el Artículo 4 , inciso segundo, que todas las universidades deben contribuir a satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando en sus políticas, planes y programas al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico y económico del país, con una perspectiva intercultural.

Sumado a esto, el artículo 62 establece que:

[...] Las universidades del Estado podrán elaborar programas y acciones de vinculación con el medio que promuevan el desarrollo regional, la interculturalidad, el respeto de los pueblos originarios y el cuidado del medio ambiente. En este marco, dichas universidades podrán promover actividades académicas y formativas destinadas a vincular a los estudiantes con su ámbito profesional en el territorio en que se emplace la respectiva institución. (Ley N° 21.094, 2018)

Respecto a la Universidad de Chile, y según lo escrito por la Oficina de Equidad e inclusión en su informe “Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes en la Universidad de Chile” (2018), la Universidad ha generado numerosos esfuerzos para avanzar en materias de interculturalidad y diversidad, que datan por lo menos desde el año 2015 con la realización del taller de Pueblos Indígenas en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, donde se presentaron los primeros datos sobre la población estudiantil indígena recabados a través de los instrumentos vigentes en la Universidad. Por otro lado, ese mismo año y en conjunto con la Cátedra Indígena de la Facultad de Ciencias Sociales, se incorporó la Oficina de Equidad e Inclusión a la Red Interuniversitaria de

Educación e Interculturalidad (RIEDI). Por otro lado, la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios se incorporó a la Red de Educación Superior Intercultural de América Latina (ESIAL) que reúne a más de cincuenta instituciones de educación superior de diez países latinoamericanos (OEI, 2018).

En el año 2016, se realizó el Reporte de “Pueblos Indígenas en la Universidad de Chile. Población e iniciativas”, que dio paso a la conformación de la comisión sobre las temáticas de inclusión a pueblos indígenas durante el año 2017, esto fue un antecedente importante para realización del informe “Pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes en la Universidad de Chile” el año 2018, que tuvo la participación de 17 unidades académicas de la Universidad, nombradas por el decano(a) de cada unidad. (OEI, 2018).

En Abril del 2018, la Universidad inauguró la “Cátedra Racismo y Migraciones” que nace como una instancia pluralista, de extensión, formación, docencia y que a la vez, busca incidir en la sociedad y en la problemática del racismo que se agudizó con la llegada de los inmigrantes a Chile (Uchile, s.f). La Cátedra entiende esta problemática como una ideología, como una doctrina, práctica, sentimiento y emociones que se han instalado en lo profundo de la sociedad chilena. (Uchile, s.f).

El 10 de Octubre del 2019 en la sesión plenaria N°553 del Senado Universitario se aprobó la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile”, en la cual se plantean los siguientes principios como inspiradores a las iniciativas, programas, estrategias de intervención y líneas de acción dentro de la Universidad:

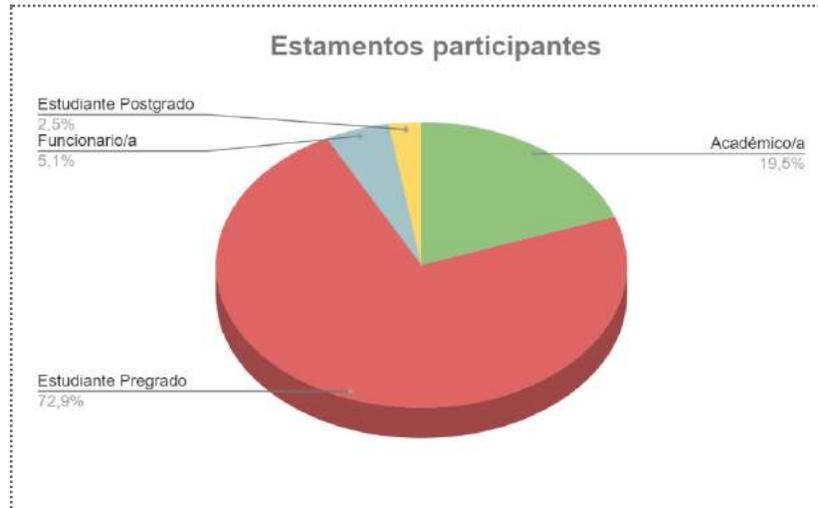
1. Reconocimiento de los pueblos indígenas: La universidad a través de este principio reconoce la existencia de personas que se identifican con algún pueblo indígena u originario y promoverá el pleno ejercicio de los derechos de estos pueblos favoreciendo su participación, empoderamiento y visibilización.
2. Respeto a los derechos humanos: La universidad velará por el respeto de los derechos humanos, específicamente a aquellos derechos que afectan a los pueblos indígenas.
3. No discriminación arbitraria: La universidad velará por eliminar todo tipo de discriminación por razones raciales, étnica, cultural, del uso de la lengua o expresiones propia de los pueblos indígenas. De esta forma, se velará por generar espacios interculturales.

4. Equidad: Se promoverá la posibilidad de acceso y participación de una educación de calidad que promueva el conocimiento, la investigación y la proposición en un contexto de amplia diversidad.
5. Inclusión: La universidad posibilitará la generación de espacios para la participación de la comunidad.
6. Principio de dignidad y preexistencia de los pueblos indígenas: Durante el proceso formativo de los/las estudiantes de la Universidad de Chile, se respetará la dignidad de los pueblos indígenas, resguardando el uso de conceptos y enfoques que no menoscaben la dignidad de estos pueblos.
7. Respeto y reconocimiento de los saberes ancestrales: La universidad respetará y considerará el conocimiento ancestral, generando un trato respetuoso y favoreciendo un diálogo intercultural independiente si los pueblos indígenas quieren o no compartir sus conocimientos.
8. Pertinencia cultural de los procesos estratégicos: Se considerará la cultura de los pueblos indígenas en los planes, programas, protocolos y/o procesos estratégicos de la Universidad. Además, se plantea que se generarán nuevos espacios para la expresión adecuada de su cultura mediante el reconocimiento de fechas y ceremonias.
9. Transversalidad de la política: La universidad implementará estrategias que aborden de manera transversal los derechos de los pueblos indígenas, favoreciendo su visibilización en todos los campus de la Universidad.
10. Interculturalidad: Por último, este principio tiene como objetivo convertir a la Universidad como un referente nacional e internacional en la promoción y respeto de los Pueblos indígenas, respetando la diversidad cultural que posee y formando ciudadanos y ciudadanas interculturales.

Objetivo N°1

Relativo al objetivo n°1, la encuesta recibió un total de 118 respuestas. De las cuales, un 72,9% correspondió a estudiantes de Pregrado, un 2,5% a estudiantes de Postgrado, un 19,5% a Académicos/as y un 5,1% correspondió a funcionarios/as de la Facultad. En el siguiente gráfico se puede observar las proporciones de participación por estamento.

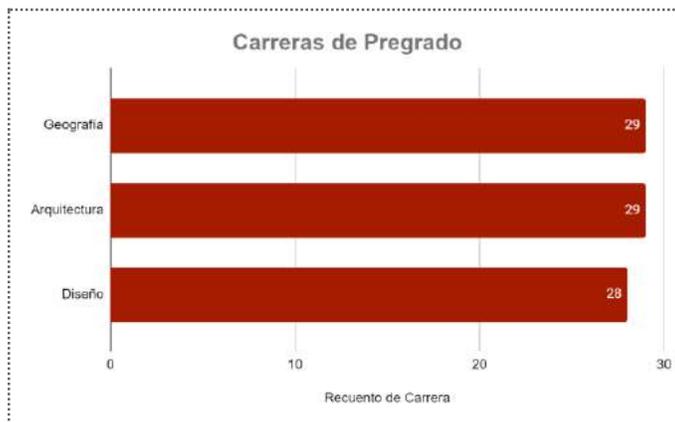
Gráfico: Estamentos participantes en la Encuesta de Caracterización de la Comunidad FAU.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto a la participación de estudiantes de Pregrado, la proporción de participación fue similar entre carreras. Las respuestas de los/las estudiantes de Arquitectura corresponden a un 33,7% del total de la muestra, las respuestas de los estudiantes de Geografía corresponden a un 33,7% total de la muestra y las respuestas de los/las estudiantes de Diseño corresponden a un 32,6% del total de la muestra. Esto se puede observar en el siguiente gráfico de barras, donde Arquitectura cuenta con 29 respuestas, Geografía con 29 respuestas y Diseño con 28 respuestas a la Encuesta de Caracterización de la Comunidad FAU.

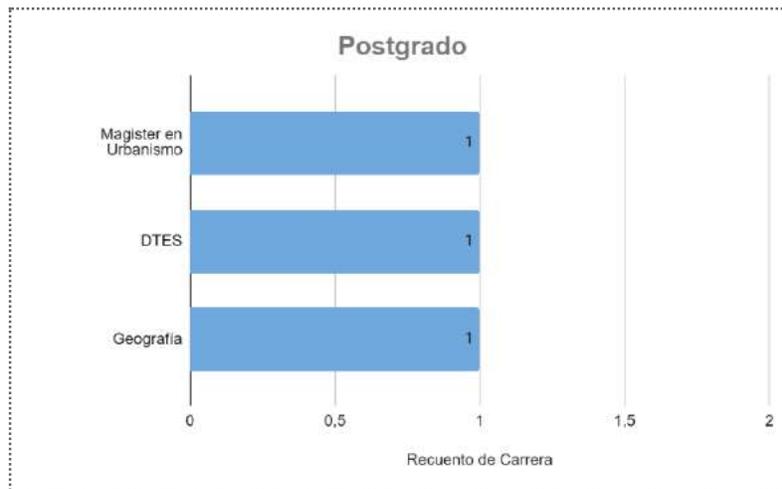
Gráfico: Participación de estudiantes de Pregrado por carrera.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto a las respuestas de Estudiantes de Postgrado, estas fueron tres, de las cuales dos corresponden a estudiantes de Magíster en FAU y la tercera respuesta corresponde al Doctorado de “Territorio, Espacio y Sociedad”. A continuación, se presenta el gráfico correspondiente a las respuestas de Postgrado:

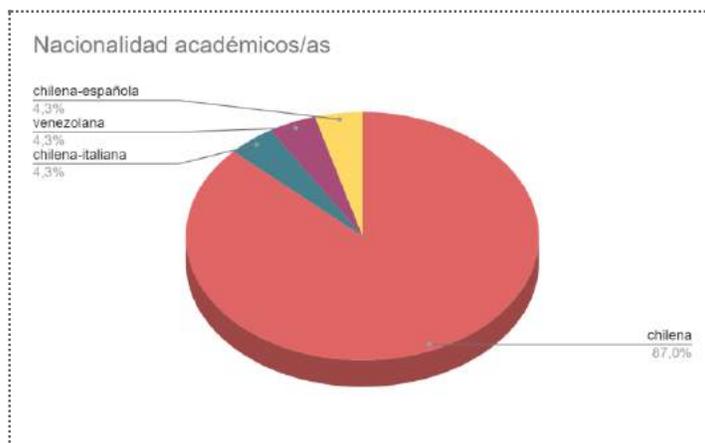
Gráfico: Participación de estudiantes de Postgrado.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto al estamento académico, existe una gran presencia de chilenos/as frente a la existencia de académicos/as extranjeros/as. De los cuáles existe una mayor presencia de académicos/as con nacionalidad europea, que académicos/as con nacionalidad latinoamericana.

Gráfico: Nacionalidad participantes del Estamento Académico.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto al Estamento Estudiantil, existe una gran presencia de estudiantes chilenos/as, de hecho, el 98,8% tiene nacionalidad chilena, mientras que un solo estudiante posee nacionalidad extranjera, siendo de nacionalidad colombiana.

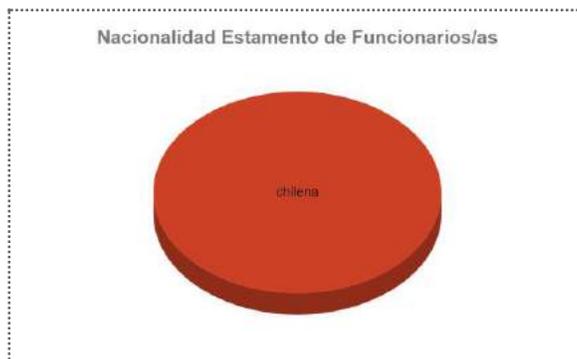
Gráfico: Nacionalidad estudiantes de Pregrado.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto al estamento de funcionarios, todas las respuestas corresponden a nacionalidad chilena, tal como se puede observar en el gráfico. No obstante, dado la baja participación del estamento de funcionarios/as no se podría concluir que solo hay presencia de personas de nacionalidad chilena.

Gráfico N°6: Nacionalidad Estamento de Funcionarios/as.

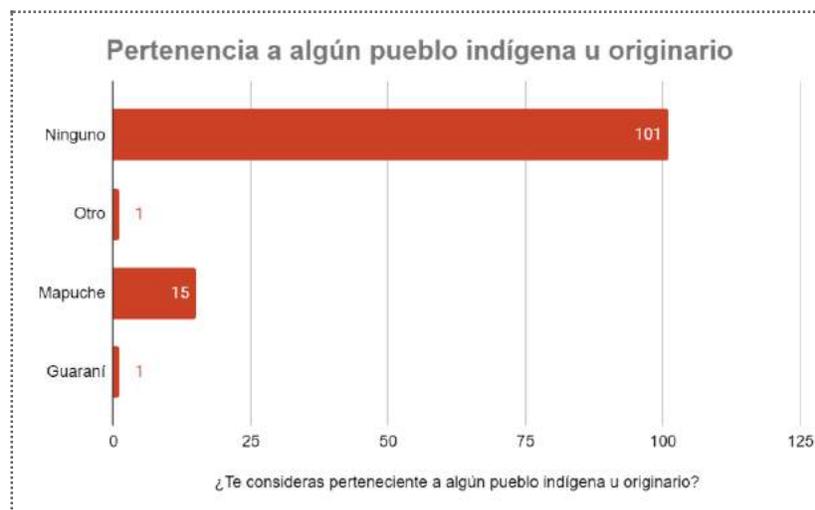


Fuente: Elaboración propia, 2020.

Respecto a la pregunta: “¿Te consideras perteneciente a algún pueblo indígena u originario?. Si eres extranjero y te consideras parte de algún pueblo indígena u originario de tu lugar de nacimiento, por favor marcar la casilla “OTRO””, el Estamento de Académico respondió en casi su totalidad que no se sentía identificado con ningún pueblo indígena ni originario, correspondiendo a un 95,7% , mientras que el 4,3% de la muestra correspondiente a este estamento respondió que se sentía representado por el pueblo mapuche (ver gráfico N°X). Por otro lado, el estamento estudiantil presentó una mayor diversidad de respuestas en torno a esta pregunta, donde el 85,9% indicó que no se sentía representado por ningún pueblo indígena, frente al 12,9% que sí se sentía representado por el pueblo mapuche y el 1,2% por el pueblo guaraní. Por último, en el Estamento de Funcionarios/as de la Facultad, un 50% se considera parte del pueblo mapuche, un 33,3% no se considera parte de ningún pueblo indígena y un 16,7% se considera parte de otro pueblo indígena (no especifica).

A continuación, se observa un gráfico con las respuestas de toda la Comunidad FAU respecto a esta pregunta, donde se observa que 101 personas no se consideran parte de ningún pueblo indígena, 15 personas se consideran parte del pueblo mapuche, 1 persona se considera parte del pueblo guaraní y 1 persona no especifica a qué pueblo indígena se siente perteneciente.

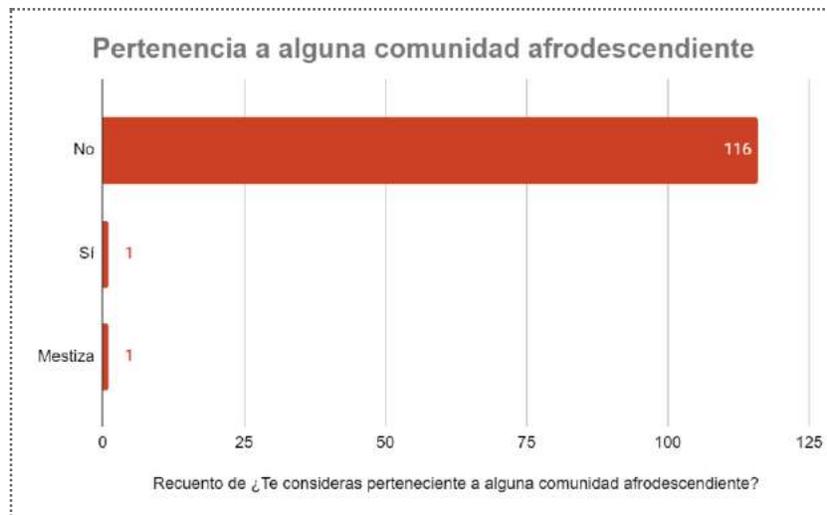
Gráfico N°7: Pertenencia a algún Pueblo Indígena u Originario dentro de la Comunidad FAU



Fuente: Elaboración Propia, 2020.

Por último, respecto a la pregunta: *¿Te consideras perteneciente a alguna comunidad afrodescendiente?* el 100% del Estamento Estudiantil no se considera parte de alguna comunidad afrodescendiente, no obstante, el Estamento de Académicos como en el Estamento de Funcionarios/as presenta una baja presencia de personas que se sienten parte de alguna comunidad afrodescendiente, pero no especificaron a cuál. A continuación, se presenta un gráfico con la información relativa a la última pregunta.

Gráfico: Pertenencia a alguna Comunidad Afrodescendiente.



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Objetivo N°2

Se deduce que todos los entrevistados/as poseen un buen manejo sobre el concepto de interculturalidad. Si bien ninguno conflictuó respecto a las relaciones de poder y de raza que existen entre las diversas culturas, todos/as intuyeron que la interculturalidad es un diálogo de manera respetuosa y vertical entre dos o más culturas que habitan un mismo espacio. Tal como se puede leer en las siguientes citas:

“Es un grupo de personas de distintas nacionalidades podría decirse o con distinta cultura, donde además se respeta el pensamiento y la cultura de una, o sea como más equitativo, igualitario. No se jerarquiza o se superpone una idea u opinión por sobre otra, como que la palabra clave sería como; respeto, empatía y como integración y cooperación de las diferencias para una realidad” (Entrevistada N°1)

“una intersección entre varias como formas de identificación de las culturas.” (Entrevistada N°2)

“ (...) varias culturas que a lo mejor que interactúan o que tienen diferencias o semejanzas entre ellas pero no sé si estoy muy equivocado en lo que estoy pensando, pero en la mayoría de las veces uno ve todas estas culturas mezclada” (Entrevistado N°3)

“ (...) La relación que se produce entre diferentes géneros o diferentes percepciones dependiendo del lugar geográfico o topográfico en el que se encuentre y cómo estas culturas finalmente chocan y se convierten en un elemento que puede ser mucho más misceláneo o mucho más diverso” (Entrevistado N°4)

Por lo que se puede concluir, que el concepto de interculturalidad que está presente en la percepción de los entrevistados corresponde a una interculturalidad relacional que “hace referencia de forma más básica y general al contacto e intercambio entre culturas, es decir, entre personas, prácticas, saberes, valores y tradiciones culturales distintas, los que podrían darse en condiciones de igualdad o desigualdad.” (Walsh, 2009, p.2).

Por otro lado, se plantea que no existe un diálogo entre culturas a nivel institucional, quedando en evidencia conductas de invisibilización a otras realidades, como le ocurrió en este caso, a una estudiante de nacionalidad venezolana en un Consejo de Facultad:

“Había una compañera que era, bueno es un caso específico, pero ella lo planteó una vez como un tema importante para estudiantes que eran de otros países y que se habían venido a estudiar a Chile, no eran de intercambio si no que era venezolana y el punto era ese que no habían facilidades muchas veces como de incluirse o de sentirse parte como dentro de algo y esa era como un poco la crítica que ella hacía porque ella era parte del CEDIS y lo hizo una vez en un consejo de facultad y no fue una cuestión que se considerara mucho, o sea obviamente quedó en acta pero no es algo que después se consideró o por lo menos yo no lo vi considerarse en nada. Eso más o menos, considero que hay a veces comunicación entre estudiantes pero quizás como en una visión más institucional no hay tanto diálogo.” (Entrevistada N°2).

No obstante, se reconoce que existe un diálogo entre cultura cuando llegan personas extranjeras o personas de otras regiones a la Facultad, siendo una comunicación casi exclusiva de los sujetos que comparten y habitan FAU:

“(…) En FAU si hay cierta interculturalidad yo siento, pero a mi no me ha tocado ver o no ha sido tan evidente el tema de la interculturalidad con respecto por ejemplo a los pueblos originarios, pero si hay fuerte interculturalidad dependiendo entre la gente que llega a la FAU porque llegan muchos extranjeros ¿cierto? y además la misma gente de Santiago, como Santiago es una ciudad tan polarizada digamos, dentro de Santiago mismo, dentro de la FAU misma se ven hartas formas de ver la vida y que generalmente no se mezclan en la calle o en el barrio o eso”. (Entrevistado N°3)

“(…) si existe una comunicación, tanto como para las distintas personas que llegan desde otros países llegan acá y ya eso enriquece, podríamos decirlo, la facultad, no solo con ellos si no que también con las mismas personas que también vienen de otras regiones con otras realidades, con otras culturas, entonces si hay una comunicación, no sé qué tan fluida puede ser esa comunicación pero creo que si la hay”. (Entrevistado N°4)

Respecto al conocimiento de alguna estrategia de intervención con una perspectiva intercultural o el conocimiento sobre la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile” sólo una entrevistada conocía al respecto, mientras que los demás manifestaron su preocupación al respecto, como se ejemplifica en la siguiente cita:

“Yo no podría dar fe de ello, no me arriesgaría a dar fe de ello porque no se ve reflejado ni en el que yo conozca ningún ítem en el PDI, en los programas de estudio, en el acceso a como decías tú como a beneficios, acompañamientos o políticas. Aparecen solo las políticas a nivel central y que obviamente están todos como mandatados a seguirlas, pero que yo conozca no existe algo puntual o alguna iniciativa dentro de la facultad y si existe la desconozco y si la desconozco me preocuparía porque tiene que decir que no se le da entonces la relevancia o la difusión que debería tener.” (Entrevista N°1).

Respecto de alguna discriminación arbitraria que hayan vivido los entrevistados, estos manifestaron que en general no han estado en esa situación durante su estadía en la Facultad, no obstante, una entrevistada compartió una experiencia que deja en evidencia un maltrato por parte de un profesor a ella en su condición de estudiante y mujer extranjera:

“(…) tenía un profesor en segundo año que me hablaba como “¡cónchale vale!” siempre me decía y en ese momento parece que (minuto 25:14 / 25:21 error de conexión) y yo estaba exponiendo y me dijo: “¡Ay!, pero cónchale vale no te entiendo, a ver repite otra vez”, porque estaba pronunciando una palabra que a él le parecía simpática y yo le dije:

"Oiga profesor, ¿me va a dejar exponer? ¿Me puede respetar el tiempo de exposición? Y ahí todo el mundo; "Uh..." entonces ahí yo creo que también existió, y no lo vi y ahora me estoy dando cuenta, una discriminación arbitraria por mi condición de extranjera, por cómo hablaba, por cómo pronunciaba." (Entrevistada N°1).

Sumado a esto, otra entrevistada compartió una conducta de discriminación arbitraria por parte de un profesor de la Carrera de Geografía respecto a la llegada de migrantes y su relación al conflicto de acceso a la vivienda:

"(...) Alguna vez se vivió una discusión en una clase, fue con X profesor y claro él planteaba que igual había como eso de que los migrantes estaban llegando demasiado e íbamos como en segundo (fue como el 2019 o 2018 segundo semestre) y el punto era que claro como que habían llegado demasiados migrantes y ahí hubieron compañeras que también le dijeron como que estaba equivocado, que los problemas de vivienda y todo ese tipo de cosas no era una cuestión que los migrantes trajeran, si no que era una cuestión que vivíamos aquí, una cosa así, y esa fue como una vez que se dio esa discusión y el profe como que al final no siguió ahondando en eso". (Entrevistada N°2)

Por otro lado, se reconocieron cambios de conductas que buscaban evitar discriminaciones arbitrarias o exclusiones por parte de la comunidad:

"(...) siento que en el primer año o en los primeros meses si tenía algún cambio de conducta pero no sabría decirte en particular qué cosa era, a lo mejor era la cosa de vestir que a mi mientras estoy en la ciudad, digamos, en FAU siempre me gustaba vestirme de una manera en particular y era muy específicamente una forma de vestir que es completamente distinta a... uno no se iría a vestir jamás así como me voy a vestir yo en Argentina en la selva digamos, yo llegaba los primeros años llegaba a la FAU así con una camisa rosada así y pantalones largos y pitillos celeste ¿cachai?, entonces quizás, nunca había cómo pensado en esto, pero quizás era una forma de decir "yo soy urbano""(Entrevistado N°3).

Es importante mencionar que estos entrevistados reconocieron estas conductas o experiencias ligadas a la discriminación años después de vivirlas, siendo la reflexión crucial en el reconocimiento de conductas que develan un racismo que no se expresan de manera tan violenta o explícita como se podrían dar en otros espacios públicos. No está demás decir, que la Universidad al ser un espacio de debate de conocimientos e ideas, se conglomeran sujetos con un capital cultural elevado y las prácticas discriminatorias como golpes e insultos no se observan de manera frecuente.

Respecto al eje de formación, los entrevistados plantean que consideran necesario la implementación de cursos que aborden temáticas de pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes. Entendiendo que la Facultad tiene una directa relación con la intervención en el espacio y el ordenamiento territorial:

“Yo creo que sí, yo creo que bueno y lo vemos que en muchas facultades hay cátedras, la facultad de ciencias físicas y matemática tiene un programa "Ethics", que habla de pueblos indígenas y nosotros como una facultad que tiene que ver con la creación, la conformación en las distintas escalas del habitar, desde el territorio hasta el objeto creo que sería muy enriquecedor si tuviésemos unas cátedras integradas o transversales donde pudiésemos como conversar sobre el tema, cómo aportamos, cómo integramos, cómo reconocemos a todos los pueblos indígenas y sobre todo ahora en el proceso constituyente también, nosotros creo que como facultad también deberíamos tener una voz o una mirada sobre cómo se deberían incorporar los pueblos indígenas y todos los migrantes digamos, no solamente en el proceso educativo si no también en la conformación de una comunidad si nuestro rol además es formar a los ciudadanos y ciudadanas del país y además también nos interesa tener incidencia en las políticas públicas deberíamos tener y trabajar esos temas también.” (Entrevistada N°1).

Respecto a la competencia que debería tener un profesor/profesora dentro de la sala de clases, se menciona que estos deberían manejar habilidades blandas para obtener una clase provechosa y que no caiga en discriminaciones arbitrarias de ningún tipo, como la que se compartieron anteriormente:

“Competencias... a ver... no te podría decir una, no se me viene a la cabeza una competencia... pero por supuesto que tiene ver una con la flexibilidad y como este facilitador entre saber y conocimiento en el proceso formativo, que puede integrar no solamente las temáticas específicas, la cátedra que desarrolla o la que tiene como guía, si no también que pueda integrar elementos de la cultura que faciliten a la formación de un profesional de la FAU mucho más transversal, que pueda integrar todos estos valores en su quehacer. Por lo menos desde el diseño que nos centramos, obviamente, en un usuario, a veces nos centramos en un usuario específico, pero a veces tenemos que también que diseñar para un poco más allá, para este mundo que queremos o que necesitamos y que queremos construir” (Entrevistada N°1).

“(...)creo que quizás debe tener principalmente que ver con habilidades blandas, digamos de manejo de grupo, porque el profesor tiene que estar

para que se favorezca este tema de interculturalidad, siempre el profesor o la persona que está a cargo tiene que estar atento o al tanto al hecho de que es beneficioso integrar distintas miradas o distintas culturas a un problema ¿cierto?, entonces a lo mejor el profesor tiene que estar siempre dispuesto a ver o a darle la oportunidad a cada integrante de la clase a participar en ese sentido, a compartir experiencias y quizás el problema no es solo de los profesores, quizás el problema es un poco del formato que hay en la universidad”. (Entrevistado N°3)

Por último, dentro del eje de pertenencia cultural la totalidad de entrevistados reconocen una relación íntima con sus lugares de origen, que definen la forma de ver la vida y desenvolverse en los distintos espacios que habitan. Tal como se ve representado en la siguiente cita:

“Para mí siempre ha sido importante porque siento que define harto quién soy, cómo me veo, define harto cómo interactúo con el mundo, define harto por ejemplo los sueños que tengo, esta cosa que yo tenga asociado esta cosa a mi niñez como que siempre me ha hecho pensar, me hizo entrar a geografía, si iba a hacer algo quería tener una profesión en donde yo pudiera estar en lo rural, fuera, meter los pies en el barro ¿cachai? Porque esas vivencias las tenía desde niño y siempre he querido como volver un poco a eso, ¿me entiendes?” (Entrevistado N°3).

Se devela - a partir de las respuestas entregadas por los entrevistados- que las políticas en torno a la interculturalidad y el reconocimiento de las culturas que habitan y comparten el espacio de FAU son casi inexistentes, el diálogo entre estas se da de manera exclusiva en espacios informales durante el día a día. Este acercamiento se produce ya que los sujetos que componen la Facultad son bastante abiertos al momento de conocer a un otro distinto, por lo que situaciones de violencia física o maltrato verbal son poco común. No obstante, las situaciones de discriminación arbitraria existen y se han dado dentro de la sala de clases por parte de profesores de la Facultad. Si bien, no se puede generalizar, es bastante preocupante que existan comentarios de esta índole, ya que podría ser un indicador que la Facultad no cuenta con docentes competentes para abordar sus clases y el trato a otros desde la interculturalidad. Además, este tipo de manifestaciones sólo deja al descubierto la naturalización de jerarquías raciales que existe entre los seres humanos de distintas culturas. Los profesores dejan de manifiesto que ven al otro como un ser inferior a través de sus palabras y acciones dentro del aula.

Por otro lado, se nombra por parte de dos entrevistados, la generación de mecanismos de adaptación con el fin de ser aceptados por quienes les rodean, o más bien, sentirse parte del común de la

Facultad, desnudando como el espacio influye en el comportamiento del otro y por sobre todo, como aquella cultura que domina en un territorio impone la normalidad y las normas de conducta.

Objetivo N°3

La “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile” es sin duda un avance dentro de la sociedad chilena y su camino para construir un mundo que reconozca la diversidad y contribuya en su desarrollo, cuyo objetivo general es:

Avanzar en la construcción de una universidad pública intercultural, que actúe de acuerdo a los principios y valores que enfatizan su rol público, promoviendo y resguardando el ejercicio de los derechos de los Pueblos Indígenas y el respeto a su cultura, implementando estrategias en los ámbitos sustantivos del quehacer de la Universidad de Chile (docencia, investigación y extensión), así como en la adecuación de políticas, protocolos, planes y procesos, en virtud de las definiciones legales, normativas y éticas que rigen nuestro quehacer. (2019, p. 11)

Respecto a las estrategias generales y líneas de acción estas poseen una mirada global a la problemática de invisibilización y discriminación arbitraria hacia los pueblos indígenas. Dentro de la oferta formativa, investigación y extensión, se propone generar vínculos y espacios con los pueblos indígenas para así, promover su visibilización e inclusión dentro de la Universidad.

Se considera generar instrumentos de planificación que permitan identificar, cuantificar y caracterizar a las personas indígenas que conforman a la Comunidad Universitaria en sus tres estamentos. La aplicación de estos instrumentos debe ser periódica y que contengan información sobre composición, origen, funciones, rendimientos, etc., siendo la base de la toma de decisiones dentro de la Comunidad.

Se propone la creación de planes de formación intercultural a académicos/as y funcionarios/as, como también la creación de manuales y guías que toquen las temáticas de interculturalidad y pueblos indígenas.

La Universidad se propone generar espacios de debate y reflexión académica en conjunto con autoridades y representantes de los saberes ancestrales de los pueblos indígenas. Se propone calendarizar fechas importantes y la construcción de *rukas* y otros elementos identitarios dentro del

campus. No obstante, la construcción de *rukas* y otros elementos identitarios dentro del campus, tendría que ser una acción posterior al reconocimiento y revitalización de los pueblos indígenas en la Universidad y su participación.

Respecto al punto de “Acceso” del ámbito de inclusión estudiantil perteneciente al capítulo VII. “Ámbitos de acción” se establece que:

Se promoverá la creación de un sistema de acceso que convoque a los nueve Pueblos Indígenas que reconoce la Ley No 19.253, con cupos en todas las carreras de la Universidad. Si bien en la actualidad existe un convenio étnico, este solo aplica a estudiantes de los pueblos Rapa Nui y Kawésqar. Este sistema de acceso deberá propender a una ampliación progresiva de las y los estudiantes, considerando dimensiones territoriales y de cosmovisión propias de estos pueblos. Esto supone contar con personas indígenas y no indígenas capacitadas en la generación de las adecuaciones en los procesos y procedimientos implicados, así como en la orientación a las y los postulantes. Asimismo, la generación de instrumentos de difusión específicos focalizados en personas indígenas para dar amplia cobertura a este sistema de acceso. (2019, p. 14)

No obstante, sería necesario que también se reconociera al Pueblo Tribal Afrodescendiente Chileno dentro de este nuevo sistema de acceso, entendiendo la importancia de la presencia de la diáspora africana desde el período colonial hasta la actualidad y que se suscriben a la aplicación del Convenio n°169 de la Organización Internacional del Trabajo (MINCAP, s.f) al igual que los pueblos indígenas reconocidos por el Estado de Chile y la Universidad.

Respecto al punto “curricular” del ámbito de la formación intercultural perteneciente al capítulo VII. “Ámbitos de acción” si bien, existe una atención en incorporar a los instrumentos, planes, programas de gestión, políticas, protocolos y currículos de la oferta formativa los principios de interculturalidad, inclusión y diversidad, solo se especifica que en las carreras de medicina, asuntos públicos, pedagogía y derecho se implementaran estrategias para visibilizar a los pueblos indígenas. Sin embargo, no se habla de qué modo se implementaran ni qué jerarquía tendrán dentro de las mallas curriculares, siendo importante mencionarlo, ya que este puede caer en una lógica funcional donde el reconocimiento de estos pueblos no toque las diferencias sociales, culturales, raciales que han sido sometidos durante la historia del país. Por otro lado, tampoco se menciona cuando se implementarán estas estrategias al resto de Carreras de la Comunidad Universitaria.

Si bien, esto se constituye como un gran avance dentro de una lógica de interculturalidad funcional donde se considerará el conocimiento de los pueblos dentro del cuerpo docente de la Universidad de Chile, no hay que caer en una visión que efectivamente degrade este conocimiento, saberes y cultura de los pueblos. Referirse al conocimiento indígena como un conocimiento meramente ancestral, que según la RAE se define como “remoto o muy lejano en el pasado”, perpetúa el imaginario y los estereotipos asociados a los pueblos indígenas como seres mitológicos y que hoy viven casi en la extinción. Sus conocimientos filosóficos, medicinales, políticos y económicos se deberían entender como un conocimiento del presente, actualizado a las demandas de las comunidades y que se posicionan como una alternativa a los desafíos que hoy nos toca vivir como sociedad.

Las políticas han adoptado oficialmente el multiculturalismo, la concepción de los indígenas como minorías o “pueblos originarios”, que recupera estratégicamente demandas indígenas y neutraliza su pulsión descolonizadora, negando la coetaneidad de esas poblaciones y excluyéndolos de la modernidad. (Cruz, 2010,p. 80).

Por último, y teniendo en consideración lo recopilado por Mato (2011) este tipo de Políticas e Iniciativas, que se suma a las generadas por todo el continente Latinoamericano se constituyen como una posibilidad efectiva que los grupos pertenecientes a los pueblos indígenas y/o afrodescendientes accedan a estudios superiores y culminen exitosamente este proceso contribuyendo a la formación de educadores indígenas, técnicos y profesionales en diversas áreas del conocimiento. Además, se integran otros saberes y modos de producción de conocimiento en las Universidades que han aplicado Políticas Interculturales, generando líneas de investigación y docencia orientadas al reconocimiento, respeto de la diversidad cultural e inclusión de estos grupos históricamente desplazados de la Universidad.

Sin embargo, los obstáculos que han tenido que superar las Universidades Latinoamericanas Interculturales y que la Universidad debe tener a consideración para un futuro, son los siguientes:

1. Insuficiencia y/o precariedad presupuestaria.
2. Actitudes de discriminación racial por parte de funcionarios públicos y diversos sectores de población que afectan el desarrollo de sus actividades.
3. Dificultades derivadas de la rigidez de los criterios aplicados por las agencias especializadas de los Estados encargadas de otorgar reconocimiento y/o acreditación.

4. Obstáculos institucionales administrativos derivados de la rigidez de procedimientos, los cuales afectan la ejecución de sus planes y actividades
5. Obstáculos institucionales académicos derivados de la rigidez de criterios y procedimientos aplicados por las IES en las cuales funcionan algunos de los programas estudiados y/o por agencias gubernamentales que otorgan fondos para investigación y proyectos académicos especiales, los cuales afectan labores docentes y de investigación de las IES y programas estudiados.
6. Dificultades para conseguir docentes y otro personal con adecuada sensibilidad y recursos personales y técnicos para el trabajo intercultural.
7. Dificultades económicas de los estudiantes para poder dedicarse más y mejor a su formación.
8. Insuficiencia de becas.
9. Diversos tipos de dificultades derivadas de las situaciones de precariedad económica y jurídica “de hecho” en las que hacen sus vidas buena parte de las comunidades atendidas por estas IES. (Mato, 2011, p.77).

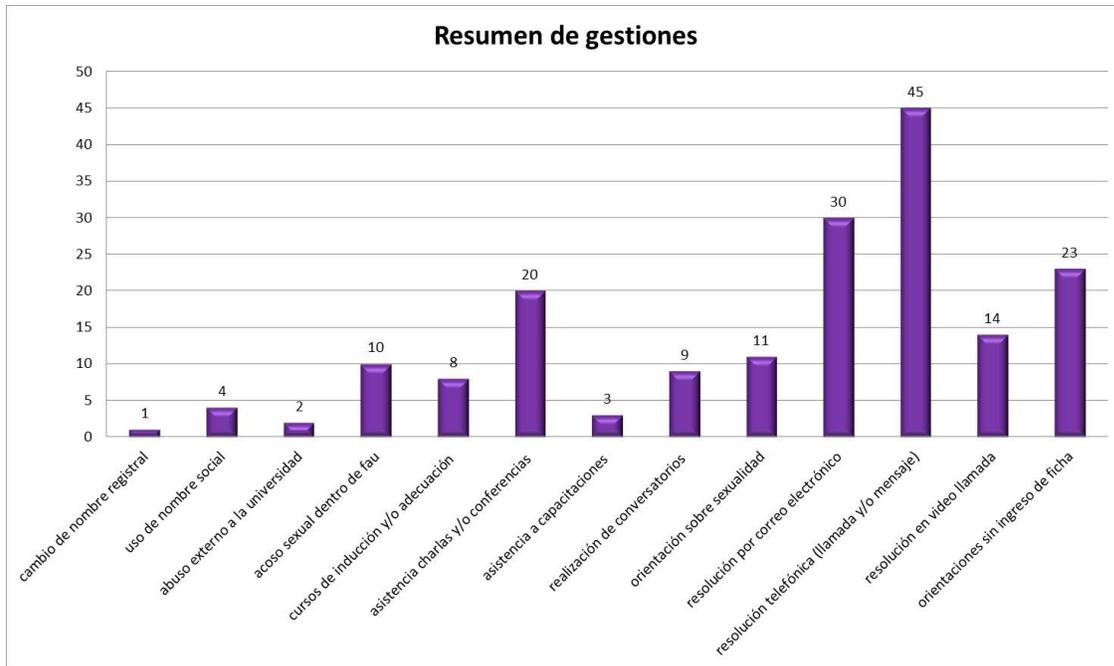
III. ABORDAJE DE DESAFÍOS DEL DIAGNOSTICO

Según lo encontrado durante el año 2020, en relación a las atenciones realizadas por la Subdirección de Género y Diversidades, tenemos que la mayoría de las consultas se orientan en temáticas de acoso sexual, y pedir orientación por temáticas de sexualidad y apoyo a la disidencia sexual.

A raíz de estas atenciones, además de las encuestas masivas que dan una luz sobre el diagnóstico general de la situación género en la Facultad de Arquitectura y urbanismo, es que tenemos un desarrollo de los desafíos que deberían ser abordados en el año 2021.

Esto tiene estricta relación con poder otorgar una mejor atención, y una educación basada en los principios universales de integralidad e inclusión.

Se muestra un gráfico de las atenciones anuales.



Fuente: Elaboración propia. Subdirección de Género y Diversidades. DAE-FAU-Universidad de Chile.

Se sumaran algunas propuestas que pueden ser abordadas en respuesta a los desafíos encontrados en FAU.

Ciclo de talleres sobre género, sexualidad y afectividad para estudiantes

Fundamentación

En función con los lineamientos que rigen a la Subdirección de Género y Diversidades y su compromiso para velar por el espíritu de las políticas de equidad e inclusión. Por ello, es necesario promover espacios educativos inclusivos desde la perspectiva de género y diversidad, mejorando los canales de comunicación abriendo las posibilidades de compartir experiencias que contribuyen a generar cambios de percepción de quienes habitan el espacio universitario.

Metodología

El presente ciclo de talleres se plantea como intervenciones planificadas en el área socio-afectiva a partir de la exploración de la experiencia personal, donde cada módulo se implementará a partir de metodologías participativas, que atiendan al Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). Cabe destacar, que en ningún caso se obligará a estudiantes a exponer aspectos y particularidades de su privacidad.

Objetivo general

Crear espacios de diálogo crítico que favorezcan los canales de comunicación entre la comunidad estudiantil y la Subdirección de Género y diversidades.

Público objetivo: Estudiantes de pregrado de las distintas carreras de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo UCH

Número de asistentes: 15 a 24 estudiantes

Número de módulos y duración: 4 sesiones de 120 minutos en modalidad presencial o 4 sesiones de 45 minutos en modalidad virtual.

Planificación general de módulos

Módulo	Indicador gral. de aprendizaje	Tiempo estimado de ejecución
Primer módulo: violencia de género y sexual	Reconocer la diversidad de género, sexualidad y afectividad.	Modalidad virtual: 45 min Modalidad presencial: 120 min
Segundo módulo: Valorando	Identificar situaciones de discriminación y sus formas en la	Modalidad virtual: 45 min Modalidad presencial: 120

la diferencia	comunidad	min
Tercer módulo: Caminando a la inclusividad	Evaluar actitudes de las relaciones interpersonales en su comunidad	Modalidad virtual: 45 min Modalidad presencial: 120 min
Cuarto módulo: Promoviendo la construcción de espacios seguros	Crear discursos que contribuyan a una mejor convivencia	Modalidad virtual: 60 min Modalidad presencial: 120 min

Resumen de módulos

Módulo	Actividad	Recursos
Primer módulo: violencia de género y sexual	Se dispondrá de cápsulas audiovisuales que definan y visibilicen testimonios de una persona o cercana a la población LGBTQ+. Luego, se dará paso a la discusión y reflexión de posturas personales.	Cápsulas virtuales
Segundo módulo: Valorando la diferencia	Se plantean situaciones tipo a las que deben identificarse, se utilizará plataforma Kahoot para respuestas. Círculo de discusión sobre las respuestas abarcadas y cómo valorar la diferencia.	Acceso a Kahoot
Tercer módulo: Caminando a la	Utilizando la plataforma menti, deben definirse en términos de su relación con los otros, la discusión	Acceso a Menti

inclusividad	del resultado inicia una conversación sobre otras formas de relacionarnos incorporando el contenido aprendido en los módulos anteriores.	
Cuarto módulo: Promoviendo la construcción de espacios seguros	Se analiza brevemente el protocolo de actuación sobre acoso y abuso sexual y la política universitaria, en función a la discriminación. Luego, se da paso a retratar situaciones que permitan impulsar mejoras en la convivencia, lo cual sea visible en un hashtag (de consenso grupal)	Protocolo UCH de actuación sobre acoso y abuso sexual. Política para prevenir acoso sexual Decreto Uso de nombre social para personas Trans

Guía de discusión

Dado lo anterior, se propone que se coincide al menos los siguientes criterios en la generación de espacios de discusión, con la finalidad de contribuir al carácter democrático y representativo; esta modalidad puede ser online, o presencial, la idea de ello es poder dar cuenta si las capacitaciones, jornadas, y otros informativos, han tenido el efecto esperado:

- 1) Quienes participen de la discusión deben comprometerse a mantener un ambiente de respeto y tolerancia ante la diversidad de opiniones, así como también respetar los tiempos acotados a su intervención.

- 2) La mesa de discusión debe ser compuesta resguardando la equidad de género y en partes equitativas por representantes (de cada uno de los estamentos) que componen la comunidad educativa, con el fin de vislumbrar cómo se reproduce la cuestión de género en la particularidad de su estamento.
- 3) Quien modere, debe abogar por mantener el ambiente de respeto y tolerancia, utilizando un lenguaje inclusivo que promueva la interacción de las partes interesadas en igualdad de tiempos de réplica. Del mismo modo, es fundamental que se rija al orden secuencial para las áreas temáticas e intervenciones, promoviendo una igualdad de oportunidades para la intervención de los participantes.
- 4) El acta o documento de síntesis debe salvaguardar la identidad de los participantes, evitando incluir su nombre o alguna otra característica u actividad que les haga ser identificables con facilidad.

A continuación, se presentan una serie de aseveraciones, que deben ser leídas por quien modere, con el fin de incitar a la discusión sobre percepciones, experiencias y otras sensibilidades personales sobre el ambiente de la Facultad en torno al género. Para ello, se solicitará expresar a los participantes su grado de conformidad a la frase en la escala de likert y argumentar brevemente su postura.

<i>Escala de likert</i>				
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>

**Cabe destacar, la respuesta/intervención de cada participante no debe superar los x minutos, con el fin de asegurar que todes tengan la oportunidad de expresarse.*

- Existe un conocimiento claro sobre protocolos y políticas universitarias de inclusión, género y diversidades, por lo que todes sabemos los deberes y derechos.

- El lenguaje inclusivo es una práctica que debe ser naturalizada para promover la representación de todes, aportando a construir un ambiente inclusivo.
- La educación con perspectiva de género no aporta al rendimiento académico y perfilamiento profesional.
- La violencia de género no está presente en FAU
- FAU es un espacio común, donde se respeta la diversidad de identidades y disidencias.

Finalmente, se da paso a la pregunta **¿Cómo describirías el ambiente de la Facultad, en pocas palabras?**, para responder esta pregunta todes pueden comentar con sus palabras y argumentar en relación a una pregunta abierta.

CONSIDERACIONES FINALES Y ALCANCES

Cabe mencionar, la medidas sanitaria adoptada durante el primer semestre del 2020 en contexto de pandemia, involucró el cese del funcionamiento presencial de la Universidad, por tanto, la lejanía de los eventos a los que se hace referencia en el instrumento como preguntas de percepción sobre memoria espacial, pueden verse afectada por la baja frecuencia de visitas al lugar, en especial, los casos de estudiantes de primer año (pregrado) y de postgrado que probablemente no habían visitado en ocasiones anteriores dicho espacio.

Comprendiendo el espíritu de las Políticas Universitarias, el siguiente eje diagnóstico permite detallar el nivel de alcance de éstas, conocimiento de las disposiciones y su repercusión sobre algunos factores en la convivencia al interior de la Facultad y las formas de violencia reproducidas.

Según lo percibido en el diagnóstico participativo de género en FAU, podemos determinar que resaltan las siguientes situaciones:

Sorprendentemente un 71.07% de los encuestados declaró haber presenciado como víctima o testigo alguna de las siguientes formas de violencia (verbal, física, sexual o psicológicamente) sobre su apariencia, origen socioeconómico, cultural o sobre su sexualidad que le generara algún tipo de incomodidad en el espacio universitario.

Preocupantemente sólo un 13.6% manifiesta haber denunciado alguna situación de discriminación o violencia cometida al interior de la facultad. Sólo un 38,1% del total de los encuestados dice saber a quién acudir en situación de acoso, violencia y discriminación en el ambiente universitario. Para aumentar este importante porcentaje sería estratégico generar instancias de Consejería con el equipo especialista de esta Unidad a quienes realizan acompañamiento de las víctimas, sería ideal elaborar talleres y jornadas que brinden capacitaciones objeto de promover las herramientas para reconocer los hechos y derivar las denuncias formales de manera oportuna, para dirigir y crear un mejor ambiente de contención y poder derivar con prontitud a unidades, profesionales y organizaciones especializadas, ya que sólo un 11,2% dice sentir conformidad con la respuesta brindada por las autoridades en el proceso de denuncia.

En general existe una frecuencia de episodios de violencia, que se expresa principalmente en las formas de agresión psicológica, verbal, física y de otra naturaleza, donde los principales sospechosos de perpetrar agresiones serían indicados como estudiantes y académico/as. En tanto, las formas de agresión predominantes fueron identificadas como psicológicas y verbales afectando principalmente a un contexto de ambiente no saludable ante lo cual es propicio generar mecanismos como: monitoreo, seguimiento y evaluación para superarlo, asociado a una campaña para crear conciencia sobre el respeto ante la diversidad sexual con el objeto de corregir anquilosadas conductas que radican en agresiones LGBT fóbicas, discursos de odio y racismo. Junto a los resultados de los encuestados sobre denuncias y factores atribuibles a niveles de dificultades para denunciar agresiones de distinta índole, se demostró desconfianza a los espacios de resoluciones formales institucionales en cuanto a la privacidad de la denuncia, los recursos con los que se cuenta para la protección de la víctima y el apoyo y/o derivación si requiere otro tipo de asistencia, lo cual apela directamente a la gestión local con la cual esta Facultad ha dirigido espacio de resolución en la que ha promovido la importancia de las temáticas de Género en el tiempo presente.

Si bien la creación de la Subdirección de Género y Diversidades es relativamente reciente, es justicia señalar que las problemáticas de Género que se reproducen a nivel local fueron reconocidas

públicamente a nivel nacional a partir de movilizaciones como la toma feminista del año 2018 en esta universidad.

Así mismo, la mencionada Subdirección desde su creación a la fecha, se ha ocupado en atender la reparación de algunas situaciones de vulneración que se arrastraban con anterioridad a su creación, dada la complejidad de algunas de sus problemáticas reconocidas en este documento se podría señalar que para lograr una reparación total es pertinente planificar a largo plazo intervenciones diferenciadas a los estamentos en coordinación con otros actores de la universidad que se dedican a estudiar estos temas. y en parte brindar un sentido de Justicia que encamine a la igualdad de Género, dadas las alarmantes cifras arrojadas en la encuesta, citando el 70,4% de las encuestades dice tener dificultades para denunciar algún caso de discriminación, acoso u otros casos de violencia, lo cual esperamos sea superado.

En consecuencia, a lo planteado anteriormente es importante posicionar que sólo un 9,3% de las encuestades cree que la Facultad considera la diversidad corporal para el desarrollo de actividades curriculares y/o laborales, este indicador es relevante ya que complementa lo que las encuestades consideran como importante en la obtención de derechos e igualdades, independiente de la orientación sexual, de género y capacidades.

Al responder sobre la conceptualización por inclusividad y diversidad sobre su propia definición de los conceptos aludidos, los encuestades señalaron “que es respetar sin denigrar ni excluir a las personas en un entorno de comprensión hacia la singularidad de cada integrante de la comunidad”, por tanto es sustancial dotar de herramientas a quienes componen esta comunidad a fin de generar un ambiente que promueva el respeto por la diversidad, garantizando un acceso igualitario de oportunidades y desarrollo a todas las identidades.

Se obtuvo en términos generales que la población estudiada posee escasos conocimientos y herramientas para entablar una convivencia respetuosa y libre de discriminación, esta idea se basa en los resultados anteriores sobre el bajo porcentaje de estudiantes que declara haberse impregnado de conocimientos de género, en espacios formales de generación de conocimientos, como Talleres, cátedras entre otros, como situaciones en la que es necesario referirse a la diversidad corporal y el porcentaje de funcionarios, académicos y ayudantes que dicen no sentirse facultados para entregar conocimiento e información a personas con diversidad funcional, solo el 35% dice tener

conocimiento sobre diversidades corporales, sin embargo sólo el 17,5% se considera facultado para entregar información o conocimiento hacia personas con diversidad funcional, esto se debe, probablemente a los años promedio de ingreso según programa de estudios corresponden a 2016 en Geografía, 2017 Arquitectura, 2018 Diseño y 2018 para Postgrados (Magíster y Diplomados), lo cual representa a generaciones que se encuentran en procesos de cumplimiento curricular en mallas innovadas y/o en proceso de acreditación, por tanto, es relevante implementar mejoras en cuanto al currículum oculto que se desarrolla en esta institución.

A raíz de lo anterior, se espera que el presente documento constituya un insumo para generar directrices, lineamientos o complementar protocolos ya existentes de actuación y otros procedimientos pertinentes para la mejora del ambiente que se vivencia al interior de la comunidad FAU y así revertir las cifras citadas

Se reconoce la necesidad de elaborar un diagnóstico en temáticas de diversidad sexual en FAU, debido al universo de personas que la habitan, considerando la etapa de desarrollo en la cual se encuentra gran parte de su población, comprendida por los estudiantes de pregrado, quienes, en un ambiente con tantas tensiones, deben poder acceder a algún tipo de contención o a un mínimo de entendimiento, por parte de la Universidad, respecto a lo que puedan estar viviendo, específicamente refiriéndonos al descubrimiento de su *Identidad de Género, Orientación Sexual y Expresión de Género*.

En ese sentido, el principal descubrimiento que se obtuvo, fue la diferencia en cuanto a percepciones de violencia por parte de los entrevistados, en donde, quienes no poseían preparación en cuanto a temáticas de género, no mencionaron hechos de violencia, o bien normalizaron hechos de violencia hacia la Diversidad Sexual o hacia la Mujer.

Por lo cual no fue posible reconocer espacios de inclusión/exclusión hacia la diversidad sexual; sin embargo, los entrevistados mencionaron la necesidad de acceder a espacios de congregación con el fin de generar comunidad LGBTIQ+ dentro de la Facultad, en donde pueda existir un espacio de apoyo y contención.

En síntesis, se reconoce la necesidad de concientización en torno a temáticas con perspectiva de género en la FAU.

A modo de conclusión, se puede decir que la Facultad de Arquitectura y Urbanismo no cuenta con mayores avances dentro del área de interculturalidad, esto se puede explicar porque la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile” es relativamente nueva y dado el contexto de pandemia que hemos vivido durante este año, las estrategias a nivel local pueden tardar hasta que la Facultad vuelva a su funcionamiento normal.

Uno de los puntos relevantes dentro de la implementación de una política intercultural es hacer efectivo los convenios con los pueblos indígena -ojalá también con el pueblo tribal- al momento de acceder a la Universidad. Sumado a esto, el acompañamiento y apoyo económico y emocional también se debe entregar a estudiantes extranjeros, entendiendo las complicaciones que pueden vivir las familias migrantes en el país.

Es necesario generar una base de datos más grande a la realizada en esta práctica profesional, puesto que si bien esta tiene un grado de confiabilidad, las respuestas - a mi juicio- son insuficientes para generar estrategias con perspectiva a largo plazo dentro de nuestra comunidad. Además, se deberían agregar preguntas de carácter socioeconómico para identificar qué estrato social está accediendo actualmente a la Universidad.

Respecto a las entrevistas realizadas, estas se deberían realizar a más actores claves de la Facultad. En este caso, solo se pudieron realizar cuatro, puesto que la base de datos con la que contábamos no era tan extensa. Sin embargo, sería interesante realizar una entrevista a funcionarios encargados de estas temáticas dentro de la Facultad.

La Política de Interculturalidad de la Universidad de Chile, respecto a los pueblos indígenas, su cultura y sus lenguas posee una mirada relacional y funcional del concepto de interculturalidad. No obstante, la visibilización de estos pueblos dentro de la Universidad constituye el primer paso para luego, generar en conjunto con la comunidad universitaria, estrategias, avances y cambios en la oferta académica, el ingreso, la permanencia y el egreso con una perspectiva crítica, orientado a

generar profesionales y ciudadanos/as situados en su contexto histórico y por sobre todo, respetuosos y curiosos de la diferencia y el otro.

Respecto a la problemática de fondo, que sería la colonialidad del saber dentro de la Universidad, esta solo será abordada una vez que la visibilización y el diálogo entre culturas sea posible en cada área de nuestra facultad. Los cambios a nivel de currículum, que acepten nuevos saberes y conocimientos necesitan tiempo y la participación efectiva de estas comunidades dentro de la Universidad, por lo tanto, queda mucho camino por recorrer, pero no cabe duda que se llegará a una visión más profunda del problema que nos enfrentamos en las aulas y la producción del conocimiento.

Por último, es necesario clarificar que se modificaron varios aspectos de este informe por las limitaciones que nos encontramos durante el proceso de práctica junto a mi compañera dado por las circunstancias de pandemia y teletrabajo. Sin embargo, se agradece la participación y buena disposición a todes quienes participaron de nuestra encuesta y posterior entrevista.

BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, A. (2010). Universidades interculturales y colonialidad del saber. *Revista de Educación y Desarrollo*, 16, 19-25.
- BARDIN, L. (1977). *L'Analyse de Conremt*. Ed. Presses Univcrsitaires de France
- BCN. (Diciembre de 2019). *Ley de Identidad de Género*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-de-identidad-de-genero>
- Cruz Rodríguez, « Rivera Cusicanqui Silvia, *Ch'ixinakax utxiwa : una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores*, Buenos Aires, Retazos-Tinta Limón, 2010, 80 p. », *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En línea], Reseñas y ensayos historiográficos, Puesto en línea el 14 octubre 2013, consultado el 31 diciembre 2020. URL:

<http://journals.openedition.org/nuevomundo/65917>;

DOI:

<https://doi.org/10.4000/nuevomundo.65917>

- Fanon, F. (2009b). *Piel negra, máscaras blancas* (2nd ed.). Madrid, España: Akal.
- Federación Mapuche de Estudiantes.(s.f). *¿Quiénes somos?*
<https://federacionmapuchedeestudiantes.es.tl/%BFQui-e2-nes-somos-f-.htm>
- Frondizi, R. (1971). *La universidad en un mundo de tensiones*. Recuperado 20 de diciembre de 2020, de <http://132.247.171.154:8080/bitstream/Rep-UDUAL/128/1/Risieri%20Frondizi.%20La%20universidad%20en%20un%20mundo%20de%20tensiones.pdf>
- Ley N° 21.094. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile. 5 de Junio del 2018. Modificado el 21 de Noviembre del 2018 por la resolución N°104.
- Ley N°21.094. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile. 5 de Junio del 2018.
- Mateos & Gunther, (2016). *Universidades interculturales en México: balance crítico de la primera década*. *RMIE*, 21(70), p. 683.
- Mato. (2011). *Universidades indígenas de América Latina: logros, problemas y desafíos*. *Revista Andaluza de Antropología*. 1, p.63-85.
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (s.f). *Reconocimiento legal al pueblo tribal afrodescendiente chileno*. Recuperado de: https://www.patrimoniocultural.gob.cl/614/articulos-95857_archivo_03.pdf
- MINEDUC. (2017). *Enfoque de género- Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar*. En M. d. Chile. Santiago: Maval SPA.

- Naciones Unidas (2007). Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Recuperado de: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf
- Oficina de Equidad y Género (2018). Pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes en la Universidad de Chile. Recuperado de: https://www.uchile.cl/documentos/informe-pueblos-indigenas-afrodescendientes-y-migrantes-de-la-universidad-de-chile_150569_6_1923.pdf
- RODÓ-ZARATE, M. (2013). El acceso de la juventud al espacio público en Manresa. Una aproximación desde las geografías feministas de la interseccionalidad. Scripta Nova. Vol. XIX, núm. 504. Barcelona.
- Senado Universitario (2019). Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile. Recuperado de: <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/senado-universitario/documentos/161338/politica-para-avanzar-en-la-incorporacion-de-los-pueblos-indigenas>
- Turra, Catriquir & Valdés (2015). La identidad negada: historia y subalternización cultural desde testimonios escolares mapuche. *CADERNOS DE PESQUISA*, 47(163), p.342-356.
- Uchile. (s.f). Cátedra de racismo y migraciones contemporáneas, presentación. Recuperado de: <https://uchile.cl/u163650>
- Walsh, C. (2009). Interculturalidad crítica y educación intercultural. Seminario “Interculturalidad y Educación Intercultural”. Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello. La Paz, Bolivia.

ANEXO

Anexos primer semestre

Tabla n°1: Estadísticos descriptivos – edad

<i>Edad</i>	
Media	29,9928571
Error típico	0,7267649
Mediana	25
Moda	20
Desviación estándar	12,1611028
Varianza de la muestra	147,892422
Curtosis	2,31656929
Coefficiente de asimetría	1,59789032
Rango	68
Mínimo	17
Máximo	85
Suma	8398
Cuenta	280
Nivel de confianza (96,0%)	1,49960323

Fuente: Elaboración propia, 2020

Tabla n°2: Estadísticos descriptivos de set-list de palabras

Estadísticos descriptivos

	Promedio	STD. Desviación	Análisis N°	Missing N
Transexual	7,2133%	1,97505%	3	0
Travesti	8,5700%	4,02150%	3	0
Transgénero	7,0000%	2,63661%	3	0
Consentimiento	8,5567%	3,72582%	3	0
Acoso	11,7767%	18,76966%	3	0
Identidad de género	6,3000%	5,35896%	3	0
Homosexual	7,4100%	2,89978%	3	0
Heterosexual	6,7500%	3,58515%	3	0
Sexo	7,2800%	1,81843%	3	0
No binario	7,3833%	6,35432%	3	0
Expresión de género	6,8533%	3,78281%	3	0
Bisexual	7,6133%	0,93943%	3	0
Placer	7,2967%	5,34327%	3	0

Fuente: Elaboración propia, 2020

Tabla n°3: Frecuencia absoluta de conceptos y palabras por contexto aludido.

Frecuencia Absoluta de Conceptos y palabras por contexto	Contexto positivo	Contexto negativo	No lo he escuchado
Transexual	55	14	34
Travesti	25	29	49
Transgénero	62	13	28
Consentimiento	37	36	30
Acoso	6	94	4
Identidad de género	77	5	21
Homosexual	62	23	18
Heterosexual	67	10	26
Sexo	59	18	26

No binario	35	6	62
Expresión de género	58	7	38
Bisexual	47	19	37
Placer	40	7	56

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Tabla n°3: Formas de agresión por espacio, frecuencia total de eventos

Formas de agresión /espacio	Psicológica	Verbal	Sexual	Física
Laboratorios de				
computación	3,5%	2,5%	2,7%	0,0%
Pañol	3,3%	3,0%	4,5%	2,9%
Actividades de				
terreno	5,4%	7,3%	9,1%	4,9%
Baños	4,3%	5,2%	7,3%	0,0%
Salas de clases	32,1%	21,6%	7,3%	0,0%
Pacios	11,1%	17,3%	21,8%	31,4%
Cafetería	3,3%	4,6%	0,0%	2,9%
Bloque				
Administrativo.	13,6%	8,7%	2,7%	0,0%
Estacionamientos	12,5%	16,4%	24,5%	32,4%
Cancha	2,7%	6,6%	6,4%	18,6%
Otros espacios	8,2%	6,8%	13,6%	6,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Anexos segundo semestre:

Anexo n°1 Encuesta Caracterización Comunidad Universitaria FAU



Caracterización Comunidad Universitaria

Encuesta dirigida a estudiantes, funcionarios/as y académicos/as de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, que tiene por objetivo caracterizar a la población total de la Facultad, en términos étnicos-raciales, como también en términos de identidad de género y orientación sexual.

Es apropiado mencionar que todas las respuestas permanecerán confidenciales y serán utilizadas para elaborar una base de datos, que permita generar posteriormente un análisis, con el fin de mejorar las políticas de inclusión intercultural y de género en la Facultad.

***Obligatorio**

Nombre Completo: (si desea compartirlo)

Tu respuesta

Correo electrónico de uso frecuente: *

Tu respuesta

Anexo n°2 Encuesta Caracterización Comunidad Universitaria FAU

Estamento al que pertenece: Si perteneces al estamento estudiantil, por favor contestar la pregunta 4 y 5. Sino, contestar directamente la pregunta 6. *

- Académico/a
- Funcionario/a
- Estudiante Pregrado
- Estudiante Postgrado

Carrera

Tu respuesta _____

Año ingreso

Tu respuesta _____

Anexo n°3 Encuesta Caracterización Comunidad Universitaria FAU

Género

Identidad de Género: Cómo te sientes identificade en relación al género, puede corresponder o no al género asignado socialmente *

- Femenino Cisgénero
- Masculino Cisgénero
- No Binario
- Género Fluido (fluye entre uno y otro género)
- Transfemenina
- Transmasculino
- Trans no-binario
- Agénero (no se identifica con ningún género)
- Otro: _____

Anexo n°4 Encuesta Caracterización Comunidad Universitaria FAU

Orientación sexual: Corresponde a la forma de atracción física, emocional, erótica y/o afectiva hacia un otre *

- Heterosexual (Persona atraída sólo por el género opuesto al propio)
- Lesbiana (Mujer atraída por su mismo género)
- Gay (Hombre atraído por su mismo género)
- Bisexual (Persona atraída hacia más de un género)
- Pansexual (Persona atraída por cualquier género)
- Demisexual (Persona que se siente atraída sexualmente por un otre con quien tiene un vínculo afectivo)
- Asexual (Persona que no siente atracción sexual por un otre)
- Scoliosexuales (Persona atraída por personas no binarias)
- Otro: _____

Anexo n°5 Encuesta Caracterización Comunidad Universitaria FAU

Expresión de Género: Forma en la cual se muestra el género, a partir de la vestimenta y comportamiento *

- Femenina
- Masculino
- No binarie
- Andrógino
- Queer
- Otro: _____

¿Tienes alguna característica corporal que te haya hecho sentir discriminado? *

Tu respuesta _____