

Diferencia no es igual a desigualdad: FEGES

Equidad de género e inclusión, dimensiones a incorporar en la evaluación de la educación superior

Cuatro universidades colombianas se unieron durante casi 5 años para reflexionar y realizar acciones dirigidas a incorporar el enfoque diferencial de derechos, con énfasis en la equidad de género en la educación superior. Su lema fue “Diferencia no es igual a desigualdad”.

Frases como “El que llegue de último es una niña”, “Aprende a tener pantalones”, “Yo no los discrimino, pero no tendría un amigo gay”, “Yo no soy racista, pero es que los negros huelen como feo” se escucharon en estudiantes, funcionarios/as y docentes de las universidades Central, Industrial de Santander (UIS), Autónoma de Colombia y Nacional de Colombia, durante actividades de diagnóstico como talleres o sensibilizaciones que tenían como objetivo identificar casos de sexismo, racismo, clasismo, homofobia, entre otros. Estos diagnósticos motivaron a las comunidades universitarias a reflexionar sobre las violencias y discriminaciones que se presentan allí y que se legitiman a través de estereotipos y discursos que no reconocen la diferencia.

Las cuatro instituciones educativas conformaron una alianza, el proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES), para dar una mirada a sí mismas sobre las situaciones de discriminación y violencias que se dan en los espacios universitarios entre sus diferentes actores, con el fin de saber cómo son interiorizadas y de esa manera lograr transformaciones que eleven la calidad de la educación.

“Las universidades asumimos que debemos estudiar lo que pasa fuera, pero no solemos mirar qué está pasando con los problemas de discriminación dentro de nuestras instituciones. Como sabemos, no somos ajenos a la homofobia, el sexismo, el clasismo, el racismo, el machismo y otras situaciones diferenciales que producen discriminación y que han devenido en exclusión. Es preciso indagar cómo se manifiestan esas diferencias entre los actores que integran la universidad”, explica Lyá Yaneth Fuentes, quien ejerció la dirección de FEGES desde la Central.

Para llevar a cabo esta importante labor, la Universidad Nacional, la UIS, la Autónoma y la Central contaron con el apoyo financiero de la Organización Neerlandesa para la Cooperación Internacional en Educación Superior- NUFFIC y con el acompañamiento técnico y financiero de MDF, organización de entrenamiento y consultoría holandesa, y la Universidad de Utrecht, una de las más prestigiosas instituciones de educación superior de Holanda.

Como explica el embajador de Países Bajos en Colombia, Robert van Embden, FEGES es uno de los seis proyectos Niche que se realizaron en nuestro país entre 2010 y 2015. Niche es una iniciativa holandesa para el desarrollo de capacidades en la educación superior, para lo cual cuenta con recursos del Ministerio de

Relaciones Exteriores de Holanda. A la totalidad de los proyectos, que tuvieron el género como un tema transversal, NUFFIC destinó 7 millones de euros, los cuales fueron canalizados a través del programa Niche con el apoyo de diversas instituciones holandesas tal como MDF.

“El tema de educación siempre ha sido importante para nosotros, así como el de género, que es un tema de política holandesa constante. Queremos promover la equidad de género, las oportunidades para las mujeres, su derecho a la educación, pero también su acceso al mercado laboral, con un sueldo equivalente a lo que ganarían los hombres para el mismo puesto, y al mismo tiempo queremos promover que las mujeres tengan responsabilidades en cargos altos, tanto en el sector público como en el privado”, sostiene van Embden.

FEGES por la calidad de la educación superior

Uno de los objetivos centrales de FEGES ha sido avanzar en la construcción de una propuesta para la inclusión de la categoría de género en los procesos de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior. Esto debido a que la acreditación está orientada a fortalecer, regular y vigilar la calidad de la educación superior. Para ello se propuso como primera meta fortalecer las capacidades institucionales de las universidades de la alianza en términos de equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las universidades decidieron tratar estas problemáticas a través de procesos de formación, capacitación, investigación, sensibilización y difusión, que incluían actividades dirigidas a directivos, docentes y personal administrativo en los niveles de pregrado y posgrado.

“Buscamos formar una masa crítica entre los docentes porque ellos son los que están formando las nuevas generaciones. Queremos que en sus prácticas pedagógicas, en sus contenidos curriculares y sus relaciones con los estudiantes incorporen el enfoque de género y el enfoque diferencial de derechos. La misión de la educación superior no se debe limitar a formar profesionales exitosos, para las universidades también debería ser una prioridad la formación para la ciudadanía y para la democracia, lo que implica el reconocimiento y respeto de las diferencias y de la diversidad, y el rechazo a cualquier tipo de discriminación”, explica Fuentes.

En la tarea de conocer cómo estaban las universidades en este tema evidenciaron que la equidad de género en las plantas docentes y administrativas era inequitativa. Por este motivo el componente de formación fue prioritario.

El proyecto FEGES se propuso cuatro objetivos de acción:

1. Adelantar procesos de formación en el enfoque diferencial de derechos con énfasis en género, dirigidos a la planta docente y administrativa de las cuatro universidades.
2. Incidir en las políticas y procesos académicos–administrativos, así como en los programas curriculares de pregrado y posgrado.

3. Contribuir a la producción de conocimiento y capacidad de investigación en la educación superior desde un enfoque diferencial de derechos, con énfasis en género.
4. Fortalecer una cultura de equidad de género e implementar estrategias de comunicación y divulgación para la transformación de las representaciones sociales y prácticas de género en la comunidad universitaria.

“Queremos que el sistema de acreditación conozca que el hecho de trabajar la equidad de género da un plus al sistema, lo han demostrado las experiencias de otros países”, señala Gory Suárez, consultora del proyecto y quien ha identificado experiencias novedosas en este sentido en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); la Universidad de la República de Uruguay, donde el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) fue diseñado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), organismo rector en políticas de género en Uruguay; y la experiencia del Ecuador en donde la perspectiva de género en la educación es una directriz del Ministerio de Educación Nacional.

En esos países, explica Suárez, han entendido que la calidad de la educación superior está ligada con la posibilidad que brinda reconocer las capacidades y necesidades que tienen las diferentes personas. “En un tiempo uno de los requisitos de la acreditación será que las universidades cuenten con información segregada y analizada por sexo. Hoy en día no es buena la información y la que se recoge no se procesa y no alimenta ningún tipo de debate. Se requiere que la información se use para tomar decisiones. Por ejemplo, se requiere saber por qué desertan las mujeres y los hombres, de qué carreras, cuáles son los programas que tienen más hombres o mujeres. Actualmente lo que se está viendo es que las mujeres igualan en la matrícula de la educación superior a los hombres, pero su participación es segregada. Están en carreras tradicionales femeninas. Entre docentes y personal administrativo también se ve la segregación”, sostiene Suárez.

Según datos encontrados por las cuatro universidades, y que coinciden con datos estadísticos de la región latinoamericana: de cada 100 docentes 31 son mujeres, es decir solo la tercera parte son mujeres. Las docentes además no son la población que más formación doctoral tiene ni la que cuenta con contratos indefinidos. En cuanto al personal administrativo femenino, la mayoría tiene nivel de asistencia.

En el caso de la población estudiantil, de acuerdo con el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES 2014), entre 2002 y 2012 la matrícula femenina en educación superior se mantuvo entre 51 y 52%. En contraste, en la Universidad Nacional de Colombia desde 2006 ha venido bajando el número de estudiantes matriculadas. Mientras que en 1997 las mujeres matriculadas conformaban el 47%, en la actualidad se ha reducido al 36%. Hay una pérdida de 9% de cupos en favor de los hombres.

Entre los otros datos recogidos para el 2010 se destacan:

Las mujeres tienden a concentrarse en los pregrados y en las especializaciones y disminuye su presencia en las maestrías y en los doctorados.

Se mantienen la feminización de algunos programas, especialmente del área de la salud: Nutrición, Fisioterapia, Enfermería y Odontología; así como en Ciencias Sociales: Educación, Trabajo Social y Comunicación Social. Se han feminizado en las Ciencias Económicas: Administración, Contaduría y Relaciones Económicas Internacionales.

El fenómeno contrario también se mantiene, existen carreras masculinizadas como Ingeniería, especialmente en ingenierías Mecánica, Electrónica, Eléctrica y Sistemas. Sin embargo, en ingeniería Ambiental e Industrial el porcentaje que más se matricula son mujeres. Por otro lado, programas como Filosofía, Estudios Musicales e Historia se consideran masculinizados. (MEN, Observatorio Laboral para la Educación, 2011)

Otros datos recogidos por las universidades señalan que las mujeres obtienen mejores desempeños académicos. El 77% de las estudiantes tienen un mayor éxito cuando adquieren la carga académica completa y figuran más entre el grupo de quienes logran los mayores promedios. Aprueban más asignaturas en relación con las que inscribieron: 78% mientras que los hombres aprueban el 75%.

“Lo interesante aquí es preguntarse a qué tipo de desventajas e inequidades se enfrentan los estudiantes hombres que se atreven a cursar un programa feminizado y las estudiantes mujeres que escogen una carrera masculinizada. Claro está, también hay que profundizar en el análisis usual: las profesiones feminizadas tienen salarios más bajos”, señala Nayibe Peña, coordinadora del proyecto FEGES en la Universidad Autónoma de Colombia.

Precisamente, en una de las universidades del proyecto se encontró el uso generalizado de la frase: “Los diseñadores industriales no son suficientemente hombres para ser ingenieros ni suficientemente maricas para ser diseñadores de modas”.

“Los programas no deberían tener sexo. Las universidades deben asumir la responsabilidad que tienen como generadoras de cambio social. No es posible que la sociedad cambie si las universidades no cuecen esos cambios al interior. Quienes estudian hoy en la universidad serán los futuros tomadores de decisión, y si no tienen el enfoque diferencial como impronta en su quehacer profesional se va dificultar la transformación de la realidad de discriminación y violencia. La universidad tiene un llamado ético a pensar el tema realmente en serio”, sostiene Raquel Méndez Villamizar, coordinadora del proyecto FEGES en la UIS.

Por su parte, Dora Isabel Díaz, docente de la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional y coordinadora de FEGES en dicha institución, agrega: “Si pensamos que la meta de la educación como fórmula de un país más democrático es trabajar a fondo sobre las inequidades, es importante para la democracia que al interior de las instituciones educativas se profundice el conocimiento que construimos y producimos sobre, por ejemplo, género, raza, etnia, opción sexual. Se espera que la universidad refuerce el proyecto democrático de Colombia y lo que se está haciendo en algunos aspectos es todo lo contrario”.

Otros datos

- ✓ En los últimos 20 años ha aumentado la contratación de mujeres en la planta docente.
- ✓ La mayor proporción de mujeres en el personal administrativo obtiene los salarios más bajos.
- ✓ En Medicina las mujeres ya son el 50% y en Derecho son mayoría, carreras que hace algunos años eran tradicionalmente masculinas. (MEN, 2011)
- ✓ En la última década es relevante observar que el porcentaje de participación femenina se ha mantenido ligeramente superior al masculino.

Logros alcanzados por FEGES

El proyecto FEGES inició en 2011, actualmente se encuentra en su fase final. En cumplimiento de los objetivos mencionados las universidades adelantaron procesos de sensibilización y formación dirigidos a docentes y administrativos, en modalidad presencial y virtual, dentro y fuera del país. Entre ellos: doctorados, maestrías, diplomados, cursos cortos, seminarios especializados, talleres, pasantías, eventos académicos, cursos de inglés y campañas de comunicación, sensibilización o divulgación. También exposiciones y eventos. Además, el proyecto apoyó consultorías específicas para fortalecer e incorporar el enfoque de género y diferencial de derechos en los currículos de pregrado y posgrado.

Universidades europeas de España, Alemania y Holanda abrieron sus puertas al personal directivo (rectora, vicerrectores, decanas y coordinadoras de FEGES) para contarles cómo son las políticas de igualdad de oportunidades en favor de la equidad de género en las instituciones de educación superior europeas.

Las cuatro universidades adelantaron la aplicación de la encuesta de percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres, y enfoque diferencial de derechos, actividad en la que también participó la Universidad de los Llanos. Finalmente, se popularizó en las comunidades de las universidades el Violentómetro, como una herramienta pedagógica de sensibilización frente a los diferentes tipos de violencias contra las mujeres y para uso, reflexión y protección de los hombres. Un instrumento para ver desde fuera y de manera crítica las relaciones que cada persona mantiene con otras, sean amorosas, sociales, familiares o pedagógicas. Y lo más importante, el proyecto reforzó las capacidades institucionales de las cuatro universidades y en particular motivó cambios en sus políticas institucionales.

“Si tuviera que hacer un resumen de los logros, destacaría los procesos de formación, en este campo el curso género y comunicación tomado en Cuba fue muy importante para el personal de las oficinas de comunicación de las cuatro universidades. FEGES apoyó con becas la formación doctoral de cuatro profesoras. Con miras a lograr una mayor institucionalización, la UIS está formulando la Política Institucional de Equidad y Género y el Primer Plan de Igualdad, la Universidad Central incorporó este enfoque en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), en la autoevaluación con miras a la acreditación y se encuentra en proceso de formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades. Por último, la Universidad Nacional hizo una amplia difusión del Acuerdo 035 y una profesora de la Autónoma está trabajando en una reforma del PEI, estos son avances sustanciales

para lograr una mayor institucionalización del enfoque de género”, asegura Fuentes.

Betulia Jiménez, consultora del proyecto FEGES, también resalta como logros del mismo “los encuentros realizados con las oficinas de comunicación y con las dependencias de bienestar institucional de las cuatro universidades, lo que implicó reflexionar sobre las nociones y prácticas que orientan su acción, así como intercambiar experiencias. Con los equipos de las oficinas de comunicación se hizo una consulta con el fin de formular lineamientos y recomendaciones para una comunicación no sexista e incluyente. Por último, como parte de los procesos de formación, docentes y administrativos tuvieron la oportunidad de participar en cursos cortos o eventos fuera del país, y se realizaron muchos encuentros académicos con personas expertas tanto nacionales como internacionales, lo que fortalece el intercambio con pares y la internacionalización”.

A continuación los logros destacados en cada universidad participante en FEGES.

Universidad Nacional (UN)

Cuando se invitó a la universidad a participar en el proyecto contaba con una trayectoria de 16 años de formación de posgrado en estudios de género; esa experiencia y la posibilidad de reconocer que la institución requería ser sujeto de una política de equidad de género, llevó a la UN a apostarle a FEGES.

“Desde la universidad me comprometí especialmente con el objetivo de la transformación de la cultura e implementación de comunicación no sexista, en lo que siento que hay un logro significativo, teniendo en cuenta que la universidad es muy grande, cuenta con ocho sedes, 3.000 docentes y otro tanto de funcionarios en la planta administrativa. A esta última se capacitó a través de diplomados en la temática, incluida la participación en la formación en comunicación y género en Cuba”, explica Dora Isabel Díaz, docente de la Escuela de Estudios de Género y directora de la Biblioteca Digital Feminista Ofelia Uribe de Acosta (BDF).

Precisamente esta biblioteca digital, proyección del Fondo de documentación Mujer y Género Ofelia Uribe de Acosta de la Escuela, representa uno de los logros más estratégicos para todas las universidades participantes del proyecto FEGES y en general para la educación superior y el país. Se han publicado a la fecha (julio 2015) más de 1.600 títulos sobre los estudios de mujeres, feministas y de género (incluye libros, revistas, periódicos, artículos, tesis, videos, entre otros), de producción especialmente colombiana y de América Latina y el Caribe. La BDF sigue creciendo, espera para su inauguración en el mes de septiembre acercarse a los 2.000 títulos, cifra que casi duplica el monto de 1.090 títulos acordados inicialmente.

Díaz también destaca los talleres de sensibilización para la atención a mujeres víctimas de violencia por ser mujeres, los cuales fueron diseñados aprovechando expresiones artísticas, para el cuerpo de vigilantes de la Nacional, en los que participaron aproximadamente 270 personas.

De igual forma, señala la cátedra La Cuestión Femenina, creada en la UN desde hace 20 años, y que en el marco del proyecto FEGES realizó reflexiones e investigaciones sobre equidad de género en la educación superior y la política institucional del alma máter. Esto último dirigido a divulgar el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario, que determinó la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Nacional. La cátedra fue una de las varias actividades que se realizaron para divulgar dicha norma, así como los talleres y jornadas con la población docente y administrativa.

“El propósito era que se conociera el Acuerdo con el fin de generar una masa crítica que presionara la reglamentación. En cuanto a la cátedra La Cuestión Femenina, que recibe 95 a 110 estudiantes por curso de todas las facultades, a raíz del proyecto se reflexionó sobre la equidad de género en la universidad”, explica Díaz. Hoy, esta docente siente que se ha avanzado en un interés político desde algunas directivas por mover el tema, algo que no ocurrió en los primeros años de FEGES. “En parte, gracias a este proyecto, está en proceso de reglamentación el Observatorio de Género, considerado clave en el Acuerdo”, asegura Díaz. Eso significa que la Nacional consolidará una política institucional de género, que además contará con un observatorio de género, que ayudará a institucionalizarla. La instancia dependerá de la vicerrectoría o de la rectoría.

Universidad Industrial de Santander (UIS)

“Cada universidad tenía la posibilidad de plantear el proyecto teniendo en cuenta el lugar de partida de cada una, sus historias institucionales muy diversas y sus puntos de llegada. En la UIS le dimos prioridad a la cultura institucional”, con esas palabras resume Raquel Méndez Villamizar, coordinadora institucional del proyecto FEGES en la UIS y profesora de planta de la Escuela de Trabajo Social, la participación de esta institución en la alianza.

La UIS fue formada hace casi 70 años por hombres y para hombres, respondiendo a las necesidades del contexto del nororiente colombiano: mano de obra calificada en ingenierías mecánica, química y eléctrica que eran las demandas de la región. Por tanto la universidad fue “masculina” hasta dos décadas más adelante cuando la fusión con la Universidad Femenina de Santander facilitó el ingreso de mujeres, los programas que se articularon fueron Trabajo Social, Enfermería, Bacteriología, Nutrición y Diseño Arquitectónico, las bases de las facultades de Ciencias Humanas y Salud. En 1963 había 1.147 estudiantes, de ellos solo 16 eran mujeres.

“Para nosotros era importante poner en la agenda la equidad de género, rompiendo el imaginario de que género son mujeres, relevando un enfoque de derechos con énfasis en género. El concepto de igualdad de derechos que casi nadie entra discutir en esta época, que es un discurso fácil de decir, pero difícil de llevar a la práctica”, dice Méndez.

Con distintas actividades académicas que buscaron reflexionar sobre este asunto desde diversas áreas disciplinares como por ejemplo Matemáticas, Economía, Filosofía, Derecho, la formación de personal administrativos de diferentes áreas, la

realización de la Cátedra Low Maus en Género y, finalmente, con el uso de estrategias educacionales, los promotores del proyecto FEGES en la UIS pusieron sobre la mesa el tema de la igualdad de género.

La que más impacto tuvo, por el número de personas que movilizó, fue la estrategia “REpasos para tratarnos de igual a igual”. Durante nueve meses se realizaron diferentes actividades relacionadas con la igualdad de género, que buscaron mostrar la cotidianidad de la universidad y las relaciones entre los géneros que se dan en ella. Tres momentos formaron parte de la estrategia: provocaciones, experimentaciones y proposiciones. Así, por ejemplo, en vallas la comunidad educativa leyó: “¡Le faltan pantalones!” “el que llegué de último es una niña” o en una carpa gigante encontró artefactos diversos para que estudiantes, profesores y quien quisiera jugara con objetos tradicionalmente asumidos como femeninos o masculinos.

La costumbre de elegir hombres para las representaciones estudiantiles y la dirección universitaria generó reflexiones que fueron consignadas en un libro gigante, acciones con las cuales se esperó provocar algo en los miembros de la comunidad educativa que quedaron registrados en textos y audios, insumo para la Política de Equidad que hoy se formula. También veinte colectivos de la universidad hicieron proyectos sociales (Ingenium social) para promover la igualdad, temas como el desafío de asumir al mismo tiempo la crianza y los estudios en la universidad, la discriminación a las opciones sexuales diversas, las violencias basadas en género, el acceso restringido a algunas áreas del conocimiento fueron, entre otros, realidades que los colectivos quisieron evidenciar en sus laboratorios sociales.

“Hoy tenemos varias horas de audio con las reflexiones y más de mil escritos. En total 3.000 personas participaron. No queríamos decirles a las personas lo que debían hacer, ni decirles que se comportaban de manera equivocada. Queríamos que se preguntaran y que llegaran a conclusiones a partir del juego. Que se asombraran y rieran de sí mismas”, explica la profesora.

Vale anotar que el pregrado de Trabajo Social reformó su currículo en 2012 transversalizando la perspectiva de género y formuló la Maestría de Intervención Social con una línea de énfasis en género.

Otro de los logros que esta universidad destaca es la Política de Equidad y Género y el Primer Plan de Igualdad, que hoy están definiendo de manera participativa trabajadores, profesores, administrativos y estudiantes en mesas de trabajo donde leen, piensan y discuten la realidad que tienen hoy y a partir de ello diseñan las propuestas que se plasmarán en el plan, el cual se espera cuente con ejes de acción y estrategias, evaluables trianualmente.

Universidad Autónoma de Colombia (UAC)

Tres razones motivaron a esta institución a participar en FEGES: 1. Lograr que el equipo docente de la Facultad de Ciencias Humanas tuviera mayor conocimiento del enfoque de género teniendo en cuenta que tiene a su cargo una parte del currículo de

los estudios generales, asignaturas socio-humanísticas que ven todos los estudiantes de la universidad y están orientadas a generar competencias ciudadanas, fomentar el espíritu democrático y crítico y la perspectiva ética. 2. Aprovechar la oportunidad para que la Facultad de Ciencias Humanas, integrada por los programas de Historia, Estudios Literarios y Filosofía, entrara en contacto con otras universidades y aprendiera de su experiencia, para que estableciera un vínculo con instituciones pares. 3. Hacer explícito el enfoque diferencial y de género que está implícito en los principios misionales de la universidad. La universidad sentía que le faltaban capacidades, masa crítica y conocimientos para convertir esos principios en proyectos y líneas concretas de acción.

El equipo de FEGES cuenta que cuando empezó el proyecto, género era un enfoque teórico-metodológico utilizado por un grupo pequeño de investigadoras y docentes de la Facultad de Derecho, hoy su uso y aplicación se ha extendido a docentes, hombres y mujeres, de otras facultades y se ha implementado en la docencia y la investigación, especialmente en la Facultad de Ciencias Humanas. También le ha servido a dependencias como Bienestar Universitario, Comunicaciones y al Comité de Convivencia. “La idea era crear una base para que con el tiempo hubiera más gente sensibilizada para darle al género y al enfoque diferencial otras facetas”, explica Nayibe Peña, coordinadora del proyecto FEGES y docente de la Facultad de Ciencias Humanas.

“Era controvertir la asociación que se hacía de género con feminismo radical”, complementa Andrés Barreira, asistente administrativo del proyecto FEGES.

En ese sentido se buscaron cursos virtuales y presenciales que tuvieran enfoque diferencial de derechos con diferentes temáticas, salud y derecho, por ejemplo. La mayoría de beneficiarias fueron funcionarias de la parte administrativa donde se identificaron relaciones conflictivas y con un cierto grado de agresividad verbal, gestual y simbólica. “Se buscó que se empoderaran y tuvieran conciencia de sus derechos, dignidades y valías como seres humanos. Se buscó fortalecer su bienestar”, explica Peña.

Uno de los temas que destaca el equipo de FEGES es la encuesta sobre las percepciones de los y las estudiantes en torno a las opciones sexuales diversas, la cual se aplicó durante un año en el Cineforo La Moviola y el Espejo, de la Facultad de Ciencias Humanas, que tuvo dos ciclos con películas de género. La encuesta produjo información importante porque permitió diseñar estrategias pedagógicas, culturales y de comunicación, que ayudaran a disminuir la percepción negativa y de rechazo que aún es fuerte entre un grupo de estudiantes, en especial de quienes cursan primero y segundo semestre.

De igual forma, señala la actitud del grupo de Filosofía, compuesto en su mayoría por hombres, quienes fueron muy receptivos a las acciones del proyecto. También los logros que se alcanzaron en temas de comunicación, donde produjeron videos y otros materiales para concientizar sobre el enfoque diferencial. Así, por ejemplo, en el taller de cámara, iluminación y sonido realizaron un video para “dignificar y reconocer el trabajo invisible en una universidad. Con el caso de un hombre que trabaja en servicios generales, integrado usualmente por mujeres, se buscó

resaltar esta labor. Usualmente se destacan los investigadores, los docentes, los estudiantes, pero no las personas de servicios generales”, explica Peña.

“Con FEGES nos anticipamos a algo que se va a necesitar en temas de autoevaluación y acreditación, pero también para incursionar en propuestas de proyección social en posconflicto. El enfoque diferencial y de género será importante en esas apuestas. Además forma parte de la misión de la universidad atender a sectores populares, estudiantes trabajadores y mipymes y este enfoque da herramientas para hacerlo. Hoy hay gente en la universidad que ya puede hablar de estos temas y los puede promover de diferentes maneras”, agrega Peña.

Universidad Central

La institución tuvo a su cargo la dirección del proyecto FEGES, que también implicó la administración conjunta con MDF de los recursos asignados por la cooperación holandesa: casi 1,5 millones de euros.

Al igual que las otras universidades hizo un especial énfasis en la formación de docentes y personal administrativo para lograr transformaciones en la cultura institucional. En ese sentido la universidad destaca las capacitaciones en género y comunicación en Cuba, los doctorados y los diversos talleres de sensibilización, por lo menos 150 personas se beneficiaron. Así mismo, los vínculos o puentes que se trazaron entre docentes que trabajaban en temáticas diferentes y que pudieron articularse con enfoques intersectoriales para dar una mirada diferencial.

“La Universidad Central está en el proceso de formulación de un plan de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Lograr incidir en programas de pregrado y posgrado es más complejo porque son procesos más lentos, que dependen también de las políticas del MEN (Ministerio de Educación Nacional)”, explica Lya Yaneth Fuentes, quien ejerció la dirección de FEGES desde la Central.

Un campo de acción muy estratégico fue la toma publicitaria que realiza la carrera de Publicidad, la cual consiste en trabajar durante un semestre en un mismo tema para que estudiantes y docentes reflexionen sobre el asunto escogido.

“En el marco de FEGES se realizaron dos tomas publicitarias: género y publicidad y Bogotá ciudad líder, creativa, diversa e incluyen (Bogotá) de donde salieron trabajos interesantes en video, jingles, fotografía publicitaria, campañas y afiches. Se diseñaron piezas creativas sobre violencia contra las mujeres, violencia en el fútbol, diversidad sexual, diferencias étnicas, diferencias religiosas y discapacidad. Fue una experiencia pedagógica interesante de doble vía tanto para los docentes como para el estudiantado. Para mí es la joya de la corona de la Universidad Central porque a través de mensajes simbólicos, lúdicos y creativos se pueden generar cambios y, sobre todo, porque la experiencia de las tomas implica formar publicistas críticos y comprometidos con su realidad social”, señala Fuentes.

Con la carrera de Comunicación también se realizaron procesos de formación en diferentes clases y semestres con apuestas distintas, que tuvieron como resultado piezas comunicativas sobre situaciones relacionadas con la discriminación o

reflexiones sobre situaciones que se han vuelto comunes y estereotipan lo que significa ser mujer y hombre.

Para Fuentes, la incidencia en la oficina de comunicación y en Ago, la agencia de publicidad de la universidad donde los estudiantes hacen prácticas, también es un hecho para destacar porque el papel de los medios de comunicación es importante en el cambio hacia un enfoque diferencial de derechos.

De igual forma, considera importante que se logró una incidencia en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) porque establece de manera explícita el rechazo a cualquier tipo de discriminación. “Y en el marco del proceso de acreditación actualmente en curso se logró que en la batería de factores, características e indicadores, los indicadores que son estratégicos para la universidad incorporen la variable sexo, para poder hacer análisis de género. En acreditación el primer paso que hay que dar es que los indicadores sean presentados de esa manera”, asegura Fuentes.

Finalmente, la docente destaca el hecho de que hoy la institución cuente con un estudio sobre las variables sociodemográficas, educativas y laborales desagregadas por sexo, referidas al estudiantado, el personal administrativo y el personal docente, lo que permite tener una línea base o “radiografía” de la equidad de género en la universidad como insumo fundamental para formular políticas y acciones.

Recomendaciones del proyecto FEGES a la educación superior

1. **Formular y ejecutar políticas** de igualdad de oportunidades y equidad de género en las IES. Un paso previo e indispensable para esta acción es que el MEN incluya en sus políticas estos enfoques y que implemente la “política de educación superior inclusiva”. En el mismo sentido, sería importante contar con una Ley que promueva este tipo de acciones en las IES.
2. **Contar con información** de todos los ámbitos de la universidad desagregada por sexo, que esté actualizada y sea de fácil consulta. También que esta información se procese y analice para que con base en ella se tomen decisiones en todos los niveles y áreas de la institución.
3. **Aumentar la participación femenina** en las instancias y cargos de mayor decisión (consejos superiores, rectorías, decanaturas, direcciones de carrera).
4. **Disminuir las brechas salariales** en la planta administrativa mejorando las formas de promoción de las funcionarias a partir de analizar sus hojas de vida. Es poco estratégico contar con funcionarias profesionales y posgraduadas que se desempeñan en cargos para los que están sobre calificadas. Esta incoherencia es más grave aún porque son mujeres jóvenes

que devengan salarios bajos y que de tener la oportunidad se irán a trabajar en empleos más acordes con sus competencias, capacidades y expectativas.

5. **Promover y garantizar** la vinculación más estable de las docentes mujeres con mayor escolaridad que ingresan a la docencia con contratos semestrales. El tema de la edad podría discriminar a las de mayor edad.
6. **Indagar por las condiciones** diferenciales que afrontan las minorías de género en los programas feminizados o masculinizados, identificar formas de estereotipación y discriminación que padecen estudiantes y docentes y qué actores los discriminan o estereotipan; si ser el menor número les representa sobrecargas de trabajo, qué están obligados a demostrar y ante quién.
7. **Buscar estrategias** para que esta paridad que se está logrando en la matrícula también se alcance en la representación estudiantil (cuerpos colegiados), la conformación de semilleros de investigación, la participación en grupos culturales, deportivos, artísticos y políticos, el acceso a becas y subsidios, las consultas a servicio médico y de atención psicológica, el uso de espacios deportivos, la biblioteca y el gimnasio.
8. **Disponer de información** que permita identificar grupos de estudiantes que pueden estar en desventaja o siendo discriminados porque son minorías en la universidad, es el caso de los estudiantes afrodescendientes, indígenas y raizales; de estudiantes que tienen discapacidades y de estudiantes no heterosexuales.
9. **Crear estrategias en** las facultades masculinizadas como Ingeniería y Ciencias Económicas para aumentar la cantidad de mujeres profesoras y estudiantes.