



Informe de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género

La Mesa de Trabajo en Asuntos de Género de la Universidad de Ibagué propuso el desarrollo de una Ruta de Trabajo desde seis ejes, los que se fortalecen desde diferentes estrategias. Las acciones se han centrado en tres de ellos:

- **Crear conciencia colectiva sobre la inequidad de género de la Universidad**
 - Asegurar la equidad de género en las prácticas administrativas
 - Incorporar el enfoque de género en la formación profesional

Estas acciones se enmarcaron en sensibilizar a la comunidad sobre la inequidad de género y promover la participación activa de mujeres y personas con expresión del género u orientación sexual diversa en instancias de toma de decisiones.

A continuación, se describen las actividades desarrolladas en cumplimiento de los objetivos propuestos en la hoja de ruta:

1 Eje

Crear conciencia colectiva sobre la inequidad de género



La conciencia colectiva sobre la inequidad de género implica una comprensión de las causas estructurales y culturales que perpetúan estas disparidades, así como un compromiso con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de las brechas basadas en el género. En este contexto, en el primer eje se proponen las siguientes actividades: La presentación formal de la hoja de ruta de la Mesa de Género ante la comunidad universitaria y el diseño de un plan de comunicación institucional para la difusión de acciones orientadas al alcance de la equidad de género.

■ Presentación formal de la Hoja de Ruta

La Universidad de Ibagué ha dado un nuevo paso hacia el fortalecimiento en el trabajo por la equidad de género. Las acciones que se desarrollarán en los próximos años en materia de género se han establecido en la Hoja de Ruta, documento con seis ejes fundamentales que contemplan estrategias planteadas por la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género, con la finalidad de transformar las relaciones y disminuir las brechas de género entre las personas de la comunidad.

Por lo anterior, se realizó la socialización formal de la Hoja de Ruta a toda la comunidad, en el Auditorio Central de la Universidad, con el objetivo de construir una cultura institucional libre de violencias de género, mediante la creación de espacios destinados a informar y concientizar sobre las acciones que se desarrollan en temas de género en la Universidad. Estas iniciativas se caracterizan por su coherencia impactando en todos los procesos, procedimientos y actividades.

■ Socialización para funcionarios y docentes: diferencia entre Comité de Género y Mesa de Trabajo en Asuntos de Género

Con la finalidad de crear espacios seguros en la Universidad de Ibagué, se realizó un encuentro con el personal administrativo y docentes, en el que se dieron a conocer los objetivos, miembros y estrategias del Comité de Género y la Mesa de Género. Lo anterior facilita que más personas se familiaricen con el trabajo y las herramientas existentes en temas de género en la Institución.

En las sesiones se habló sobre el acuerdo 02 y la resolución 008 de 2020, por medio de la cual se creó la política de género al interior de la Universidad y su respectivo Protocolo de prevención, detección, denuncia, atención y sanción a la violencias basadas en género, mediante el cual el Comité de Género estableció una Ruta de Atención a Víctimas de violencias basadas en género, con el fin de enfrentar y direccionar al interior de la Universidad instancias disciplinarias, creando un proceso ágil y confidencial, bajo los principios de debido proceso y de serenidad. Los cargos de las personas que integran el Comité de Género son los siguientes: Secretario(a) General, Director(a) de Bienestar Universitario, Director(a) de Admisiones y Registro cuando la presunta víctima ostente la calidad de estudiante de la Universidad de Ibagué, Jefe de Gestión

Humana cuando la presunta víctima sea un/una funcionario(a) o profesor(a) de la Universidad, Guía Curricular del programa de Psicología y Director(a) del programa de Derecho. El Comité de Género sólo se reúne cuando se active la Ruta de Atención.

La Mesa de Trabajo en Asuntos de Género es un órgano consultor, en el que se discuten, estudian, desarrollan y formulan estrategias para el fortalecimiento de una cultura con equidad de género. La designación de las personas que la integran no se hace por el cargo que desempeñan en la Universidad, sino por su afinidad por los temas de género. La Mesa es autónoma y puede invitar a sus reuniones a las personas que crea necesario.

■ Creación del micrositio

Con el apoyo de Comunicación Institucional se creó, en la página web de la Universidad, el micrositio “Equidad de género”. Este espacio digital cuenta con información sobre las acciones institucionales en temas de equidad de género, normatividad, eventos, noticias, investigaciones, proyectos y experiencias de Paz y Región relacionadas con género. La plataforma tiene también una línea de tiempo en la que se puede consultar las acciones significativas que desde 2008 la Universidad ha realizado en la materia.



Se ha logrado dar un paso importante en temas de equidad con este espacio digital pues, si bien permite el reconocimiento del trabajo y compromiso de Unibagué para abordar de manera integral la igualdad de género y promover un ambiente inclusivo y respetuoso en la Institución, también posibilita la visualización y búsqueda de herramientas necesarias para sensibilizar e informar a la comunidad universitaria; además, existe el apartado Trabajamos por la igualdad, que pretende exponer los objetivos y puntos centrales de La Mesa de Trabajo en Asuntos de Género, el Portafolio para el entrenamiento en enfoque de género y el Comité de Género. De esta manera, se fomenta el interés en la participación de las mujeres y personas con identidad de género u orientación sexual diversa alzando su voz al interior de la Institución o en los territorios.

■ Formación con enfoque de género

El objetivo de la formación con enfoque de género es promover la igualdad de género, la inclusión y el respeto a la diversidad, mediante la sensibilización, la educación y el cambio de actitudes y comportamientos. Para alcanzar este propósito, se llevó a cabo el “Feminario por la Equidad”, el cual tuvo como propósito principal abordar temas relevantes para las mujeres desde sus propias experiencias de vida, centrándose en el empoderamiento femenino y las violencias de género.

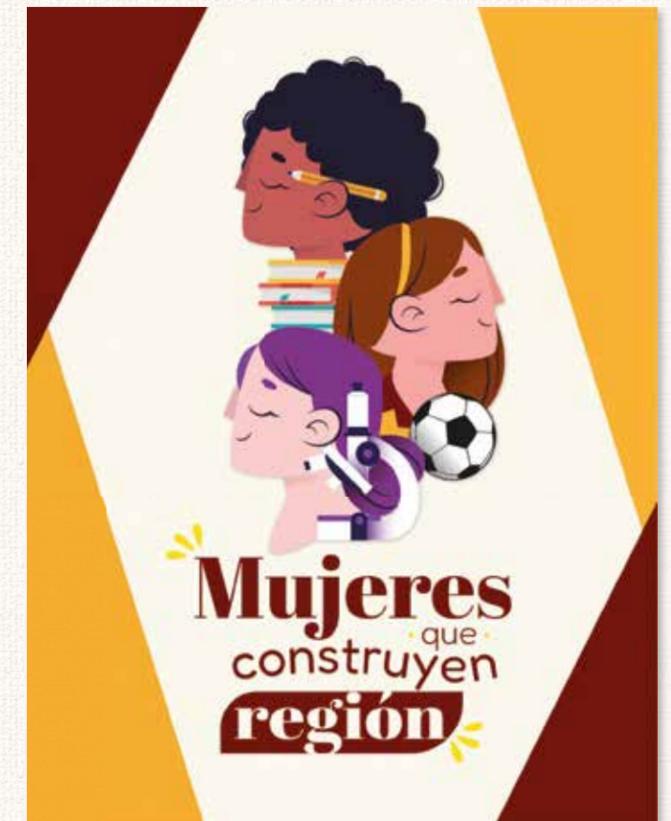
En el Feminario se realizaron los paneles Voces que inspiran equidad, Empoderamiento es mujer y Una visión con enfoque libre de violencias basadas en género. Se contó con la participación de expertas que ofrecieron sus puntos de vista y experiencias sobre los temas discutidos. Las intervenciones fueron dinamizadas con la presentación de un video reflexivo, la encuesta ¿sabías que? y la herramienta “Machistómetro”.

■ Conmemoración del reconocimiento de los derechos de las mujeres

Realizar acciones simbólicas y de reflexión en los días nacionales conmemorativos de la lucha histórica de las mujeres por la equidad de género, el reconocimiento y goce de sus derechos, surge como uno de los objetivos de la Mesa de Trabajo en Asunto de Género. En el mes de la mujer se desarrolló un conversatorio **Amor y venganza: Mujeres que no callan**, en el que desde la Sesión 53, una colaboración entre Shakira y el productor argentino Bizarrap, se llevó a la comunidad universitaria a reflexionar sobre el arte como medio de visibilización y expresión emocional del duelo en las mujeres.

Durante el conversatorio las personas asistentes expusieron sus opiniones. En las intervenciones se destacaron las distintas lecturas sobre la canción, fomentando un diálogo enriquecedor desde el respeto y la empatía. Específicamente, en una pregunta “¿qué no le gusta de la canción?” surgieron respuestas que no estaban de acuerdo con la frase “las mujeres no lloran, las mujeres facturan”, pues esto era una transgresión a las emociones que son consideradas “débiles”; sin embargo, se habla de “facturar” como una posibilidad de autonomía, libertad de las mujeres en el sector económico.

Asimismo, se realizó la charla **Feminidad, machismo y patriarcado: El porqué de conmemorar el 8 de marzo**. Partió de tres elementos relevantes para tener una visión más amplia del trasfondo histórico de la fecha del 8 de marzo como “Día mundial de la mujer”, se propone hablar de la feminidad por medio de seis características: miedo, culpa, vergüenza, romántica (el amor todo lo soporta) “Amor romántico”, enemistad entre mujeres y el estándar de belleza. El machismo como un mecanismo androcéntrico que sostiene al patriarcado reproduciendo la idea de que “el hombre por naturaleza es superior”.



El último elemento del triángulo del sistema de sexo/género o patriarcado se abordó desde un conjunto de simbologías al imaginar o verlo desde una obra de teatro, en donde existe un papel principal, dominante que sería el hombre y un papel secundario al servicio del principal y subordinado, causando la desigualdad. Finalmente, se hizo un recorrido histórico de los derechos que las mujeres han tenido que reclamar, rescatando el significado del 8 de marzo como un día en el que se recuerda a todas las mujeres que han entregado su vida en convicción de la igualdad y que dejaron el legado de la “sororidad”.

Por otro lado, el 25 de noviembre, Día Internacional de la no Violencia Contra la Mujer, se desarrolló la feria **El despertar de las mariposas** por una vida libre de violencias hacia las mujeres y las niñas, en la que se brindó información relacionada con la Ley 1257 de 2008 sobre ¿Qué es violencias basadas en el género? y ¿Qué tipo de violencias existen?, por medio de herramientas como el violentómetro. El objetivo del evento era que las personas asistentes conocieran cuáles son esos actos o acciones que son violencia o que de alguna manera reproducen las violencias. Igualmente, se socializó la Política de prevención, detección, denuncia, atención y sanción de las violencias basada en género y la ruta de atención existente en la Universidad.

Acompañamiento de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género en actividades de la Universidad de Ibagué

La Mesa de Género ha respaldado diversas actividades con enfoque de género. A continuación se exponen algunas de ellas:

a) Obra de teatro inspirada en la mujer: La obra destacó diversos aspectos que representan a la mujer, desde el empoderamiento y la resiliencia, hasta los desafíos y las luchas por la igualdad, resaltando así, su papel y contribución en la sociedad.

b) Evento: Hagamos yoga, SPA mujeres: “SPA mujeres: Un recorrido hacia el autocuidado” fue una iniciativa diseñada para ofrecer a las mujeres un espacio dedicado a su bienestar físico, emocional y mental. A través de este recorrido, se promovieron prácticas de autocuidado para ayudarlas a reconectarse consigo mismas, a encontrar equilibrio en sus vidas y a cultivar una mayor autoestima y amor propio.

Durante este recorrido, las participantes disfrutaron de actividades diseñadas para nutrir cuerpo, mente y espíritu, como sesiones de relajación y meditación, ejercicios de respiración y yoga.

c) Brigada Jurídica LGTBIQ+: En esta brigada se brindó una variedad de servicios como el asesoramiento sobre derechos civiles, protección contra la discriminación, asistencia legal en casos de violencia de género o discriminación, apoyo en procesos de cambio de nombre o género, y representación en casos legales relacionados con la identidad de género u orientación sexual.

d) Lenguaje inclusivo (Comunicación Institucional): Un espacio donde se invitó a la comunidad universitaria a adoptar el uso de formas no sexistas, así como a reconocer la diversidad y promover la igualdad de derechos. La Universidad de Ibagué se compromete a fomentar la igualdad, la diversidad y el respeto hacia toda su comunidad.



e) Brigada Mujer habitante de calle: Se ejecutó en colaboración con organizaciones y entidades públicas, entre ellas la Secretaría de Desarrollo Social y Comunitario a través de la Dirección de Mujer, Género y Diversidad Sexual, la Dirección de Grupos Étnicos y Población Vulnerable, la Secretaría de Salud y la Policía Metropolitana de Ibagué.

Se llevaron a cabo diversas actividades y servicios para beneficiar a las mujeres. Estos incluyeron cuidados paliativos con el objetivo de dignificar a las mujeres, proporcionando servicios de salud como vacunación y pruebas de VIH. También, servicios cosmetológicos como: arreglo de uñas, limpieza facial y cortes de cabello. Además, se realizaron muestras artísticas y se entregaron refrigerios, entre otras actividades. Esta colaboración permitió ofrecer una gama integral de servicios para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres atendidas.

f) Encuentro intercultural: Fortalecimiento étnico de la mujer en el Tolima: La finalidad de esta iniciativa fue promover el empoderamiento y el reconocimiento de las mujeres pertenecientes a los grupos étnicos presentes en el departamento. Allí se brindó un espacio de diálogo y encuentro entre mujeres indígenas, afrodescendientes y de otras comunidades, para compartir experiencias, conocimientos y estrategias de fortalecimiento comunitario.

2 Eje

Asegurar la equidad de género en las prácticas administrativas



Con el propósito de promover entornos universitarios más justos, inclusivos y productivos, implementando políticas y medidas para eliminar los sesgos de género y promover la igualdad de oportunidades y trato entre todas las personas de la comunidad, el Eje 2 de la Ruta de trabajo propone las siguientes estrategias: Analizar y ajustar las prácticas administrativas institucionales con enfoque de género y Adaptar los sistemas de información institucional para incorporar variables de diversidad de género.

■ Resolución Nro. 014 del 21 de abril de 2023

La Universidad de Ibagué ha dado un paso significativo mediante la creación de la Resolución Nro. 014 del 21 de abril de 2023. Esta resolución refleja el compromiso de la Institución con la prevención, detección, denuncia, atención y sanción de las violencias basadas en género que se pueda llegar a presentar al interior de la Institución, incluyendo el numeral 27 al artículo 39 y el párrafo 4 al artículo 6, del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de Ibagué.

La resolución establece que la Universidad de Ibagué cuenta con un Protocolo y una Política Institucional específicamente diseñados para abordar las violencias de género. Lo anterior, de acuerdo con la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, que establece los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior. Esta medida reconoce la importancia de contar con estructuras formales que guíen y garanticen las acciones de prevención y procesos ante situaciones de violencia de género.

Es de relevancia mencionar que en la resolución se identifica la necesidad de incorporar un tipo disciplinario específico dentro de los regímenes disciplinarios institucionales, el cual tiene como objetivo principal prevenir y, en caso necesario, sancionar de manera ejemplar cualquier forma de violencias de género que pueda presentarse en el ámbito universitario. Esta iniciativa contribuye al fortalecimiento y reconocimiento de una cultura universitaria más justa en la que se promueven los derechos humanos al establecer un marco normativo claro para abordar y erradicar las violencias de género, creando un entorno más seguro y respetuoso para toda la comunidad universitaria.

■ Analizar y ajustar las prácticas administrativas institucionales con enfoque de género

El área de Gestión Humana ha focalizado la perspectiva de género al observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas que influyen en la condición y posición de las personas de la Universidad, con el fin de prevenir desigualdades, discriminación y exclusión social. La progresiva integración de este enfoque en la planificación, selección y contratación persigue una perspectiva de justicia y equidad, monitoreando los posibles efectos e impactos adversos que podrían dejar a unos u otros en situación de desventaja, por ello se fomenta la igualdad de oportunidades, haciendo énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias.

Comprender el concepto de equidad de género es fundamental para promover un mundo más justo, donde el personal administrativo goce de igualdad de oportunidades y sean libres de participar en diversos ámbitos sin enfrentar discriminación basada en roles predefinidos

por la sociedad. En este sentido, el área de Gestión Humana busca alejarse de las expectativas tradicionales que imponen qué actividades deben realizar las mujeres y los hombres.

El área de Gestión Humana de la Universidad de Ibagué se centra en las siguientes acciones desde el punto de vista laboral:

- Eliminar cualquier forma de discriminación o segregación en el trabajo basada en el sexo de las personas.
- Promover el acceso al mercado laboral en condiciones equitativas y justas para todos los géneros, garantizando la igualdad de oportunidades.
- Proceso de selección y contratación: Se llevan a cabo convocatorias sin distinción de sexo, asegurando que las personas que apliquen a la convocatoria tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo.
- Condiciones laborales: Se garantiza la igualdad salarial, eliminando cualquier disparidad injusta basada en el género.
- Ejercicio corresponsable de los derechos: Se promueve que puedan ejercer de manera equitativa sus derechos en la vida personal, familiar y laboral, fomentando un balance entre estas esferas.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Se implementan medidas para prevenir y abordar cualquier forma de acoso sexual o discriminación basada en el género en el entorno laboral, garantizando un ambiente seguro y respetuoso para los trabajadores y las trabajadoras. Esta actividad se apoya en la Resolución Nro. 014 del 21 de abril de 2023.



3 Eje

Incorporar el enfoque de género en la formación profesional



Incorporar la mirada de género en la formación profesional es esencial para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en el ámbito laboral, al diseñar programas educativos que reconozcan y aborden las disparidades de género. Al fomentar una cultura de respeto y equidad se puede concientizar a la comunidad universitaria a enfrentar los desafíos laborales de manera justa y sin discriminación. Esta propuesta beneficia y enriquece al estudiantado y las instituciones y, al mismo tiempo, contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y diversa.

En esta medida, el Eje 3 plantea lo siguiente: Asegurar la equidad de género en la práctica docente en el aula de clase; formalizar la perspectiva de género en los aspectos curriculares; definir una política pedagógica con enfoque de género en actividades extracurriculares, prácticas formativas, salidas a campo, práctica empresarial y experiencia de Paz y Región y, finalmente, promover la conformación de espacios de diálogo y participación con estudiantes en temas de equidad para la eliminación de sesgos, estereotipos y violencias basadas en género.

Taller de Enfoque, perspectiva y violencias basadas en género (VBG): Hacia la prevención y la sensibilización

Como parte de las iniciativas de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género, se realizó el taller **Enfoque, perspectiva y violencias basadas en género: Hacia la prevención y sensibilización** dirigido al equipo de Comunicación Institucional. El taller se centró en la perspectiva de género en el contenido de las publicaciones, permitiendo reflexionar sobre las posibilidades de ofrecer información más sensible e inclusiva.

En el taller se abordaron temas claves para integrar, de manera efectiva, el enfoque de género en la estrategia de comunicación, con ayuda de actividades simbólicas, preguntas y conceptos que permitieron crear un “lente violeta”. Se presentaron ejemplos de publicaciones que continúan naturalizando y perpetuando la jerarquización del sistema sexo/género por medio un lenguaje sexista reproduciendo las VBG. Lo anterior dio paso a discutir y generar prácticas más sensibles con el tema, identificando las diversas formas de expresar una idea y la oportunidad de cuestionar el significado que se le ha dado a lo “normal” o lo que se ha establecido como regla dentro de los aspectos de la comunicación y, de esta forma, incluir en la redacción de los mensajes, la selección de imágenes, la colorimetría y el estilo, la mirada de género.

En el taller, además de sensibilizar en la importancia de incluir y seguir discutiendo sobre el género en sus actividades, se proporcionó herramientas prácticas para integrar el enfoque de género de manera más efectiva en el trabajo diario. El equipo de Comunicación Institucional, como grupo con impacto en la comunidad universitaria, tiene la responsabilidad de seguir replicando las desigualdades o, por el contrario, romper esas relaciones que por mucho tiempo han sido rígidas y aceptadas, permitiendo una socialización más inclusiva y consciente en la Institución.

Creación del portafolio en entrenamiento de género

El Portafolio de entrenamiento en enfoque de género para los miembros de la Universidad de Ibagué se diseñó a partir de 15 actividades, distribuidas en cinco componentes de profundización: compartir saberes, socialización, acercamiento, reconocimiento y profundización. Está dirigido a comunidad estudiantil, personal administrativo, docentes y madres/padres de familia. Las actividades y reflexiones se centran en las necesidades de cada grupo poblacional, por lo que cada encuentro se adapta a sus necesidades. Las actividades incluyen espacio de diálogo, charla libre, taller de sensibilización, taller de prevención y una electiva de formación sociohumanística de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales. Actualmente se adelanta el diseño de tres seminarios de profundización: Violencias basadas en el género, Masculinidades y Género y Currículo.



Además, se realizó la fase de pilotaje de las actividades con un primer grupo de madres/padres de familia, con la ayuda de Bienestar Universitario desde la **Escuela de padres de estudiantes de primer semestre**, a la que asistieron 14 personas. En el segundo grupo participaron 12 administrativos y 26 docentes. Adicionalmente a los encuentros propuestos en el portafolio, se contó con una última sesión de evaluación, un espacio de escucha para recopilar sus perspectivas y experiencias. Esta retroalimentación fue valiosa, y a partir de allí se logró identificar el impacto de las actividades planteadas y realizar el respectivo ajuste al portafolio. Al finalizar los encuentros y como acto simbólico de reconocimiento a su compromiso, se otorgó un certificado de participación.

También se realizó una campaña de expectativa del Portafolio con enfoque de género para toda la comunidad universitaria, con las personas que asistieron a los encuentros dirigidos a docentes y personal administrativo. En el video las personas hablaron sobre su experiencia en los encuentros, al tiempo que motivaron e invitaron a la comunidad Unibagué a vincularse a este proceso.

Una vez finalizado el pilotaje se identifican 25 personas para conformar el equipo de facilitadores y multiplicadores del Portafolio en enfoque de género, en el que finalmente participaron 15 personas, 7 docentes y 8 administrativos. La guía de entrenamiento para facilitadores del Portafolio entrenamiento en Enfoque de Género para la comunidad Unibagué está constituida por 5 semanas de estudio en las que se comparte material de lectura, podcast y videos relacionados con el tema a trabajar; posteriormente, en los encuentros se profundiza.

- Semana 1** Normatividad y lineamientos institucionales en temas de género.
- Semana 2** Orden social, roles de género y modernidad.
- Semana 3** Equidad e igualdad y Violencias Basadas en Género.
- Semana 4** Sistema sexo/género, prejuicio, estereotipo y lenguaje sexista.
- Semana 5** Manejo de grupo: Facilitando desde el respeto y la empatía.

El equipo de facilitadores desempeña un papel importante al replicar la información para “seguir hablando de género”. También se realizó la implementación de las actividades planteadas en el Portafolio en cinco grupos de estudiantes del curso **Espacios de Conversación** en el que participaron 141 estudiantes. En un segundo ciclo de implementación, participaron 31 docentes y 19 administrativos.

Por último, se realizó el pilotaje de la Electiva de Formación Sociohumanística de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales titulada **Ni corbatas, ni tacones: Hacia una nueva comprensión del género**, en el semestre B de 2023, en la que participaron 21 estudiantes.

Es importante mencionar que esta estrategia no solo busca entrenar a los participantes directos, sino también garantizar la sostenibilidad del Portafolio en enfoque de género al formar un equipo de facilitadores que puedan extender el impacto a un público más amplio en la Institución, asegurando que existan agentes de cambio internos que continúen promoviendo espacios con perspectiva de género.