Desde la Decanatura

Edición #14 • 27 de noviembre de 2020

@fminas | @fminas | @facultaddeminasun

Entre los ejes de la **Decanatura 2018 – 2020 se encontraba la inclusión y la diversidad**, y en el período 2020 – 2022 trabajaremos el eje Campus sostenible amable, diverso e incluyente. En esa línea, la Decanatura ha sido congruente en el desarrollo de acciones que permitan el **empoderamiento de las mujeres en la ingeniería y en la facultad.**

Hoy quiero contarles sobre algunas de las actividades que venimos desarrollando.

Desde la **Dirección de Bienestar Universitario** durante todo el mes de noviembre hemos trabajado la campaña ***#sinestereotipos*** con la cual hemos querido mostrar de manera digital y de conversatorios, diferentes **estereotipos de género y el papel de la mujer** en diferentes contextos.

Finalizamos la **encuesta de prevalencia de acoso sexual**, con base en la cual diseñaremos unas campañas para aplicar el semestre entrante.

La Facultad está participando en varios espacios importantes donde se desarrollan **iniciativas para cerrar la brecha de género**. Entre esos espacios están:

1

La cátedra Matilda, organizada por LACCEI y ACOFI
(Cátedra Abierta Latinoamericana Matilda Y Las Mujeres En Ingeniería, https://minas.medellin.unal.edu.co/noticias/3291-crean-la-catedra-abierta-latinoamericana-matilda-y-las-mujeres-en-ingenieria)

En la cátedra latinoamericana Matilda, ya hicimos un primer evento, un conversatorio donde tuvimos algunas egresadas de distintas programas de ingeniería de todo Latinoamérica, contando un poco acerca de su **experiencia de tránsito por la universidad**, realizamos videos de estudiantes de ingeniería y recién egresadas **invitando a otras niñas** de manera que sirvan como material para **incentivar vocaciones** y consideren **estudiar carreras de ingeniería o de ciencias.** Las otras comisiones de la cátedra, como la de mentorías y la de profesiones han hecho otros eventos con invitadas que han planteado interesantes reflexiones acerca el trabajo que tenemos por delante.

En el siguiente enlace pueden ver los videos que se convertirán en material inspirador para las jóvenes: ***https://www.youtube.com/watch?v=TRppfdZkj9g***

2

Participamos en la convocatoria interna de centros de pensamiento y resultamos elegidos junto a la Facultad de Ingeniería-Bogotá, para crear el **Centro de Pensamiento en Género y STEM.**

3

Estamos participando en la **comisión de género de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales -ACCEFYN-** donde esperamos definir políticas que puedan recomendársele al gobierno en torno al cierre de brechas y desarrollar ejercicios de mentoría y reflexión en entidades educativas para **impulsar vocaciones femeninas** en ciencias e ingeniería.

4

Y por supuesto apoyamos otras iniciativas donde nos invitan como el **pacto para el cierre de brechas en el sector de la construcción** convocado por la concejal **Dora Saldarriaga de Estamos Listas.**
https://minas.medellin.unal.edu.co/noticias/3453-firman-pacto-para-cerrar-las-brechas-de-genero

A este evento fui **invitada junto a representantes de instituciones gubernamentales, instituciones educativas y empresas** relacionadas con la infraestructura y la construcción.

Este pacto firmado por el **Concejo de la ciudad** es un primer paso en el que, desde el Estado representado por el Concejo de Medellín, le exigimos tanto a las industrias, a las empresas públicas y privadas que cumplan con esos pactos de equidad, es decir, que **en los procesos de contratación, en los procesos de promoción y ascenso, tengan en cuenta siempre el enfoque de género.** Si bien, éste era muy específico para mujeres en la construcción, creo que esta clase de iniciativas son las que obligan a que **las empresas revisen sus procesos e incluyan a más mujeres en todos los niveles, desde el nivel directivo de toma decisiones, hasta los niveles de operarias.** Lo importante es que en todos los niveles hay que tener en cuenta el enfoque de género.

Por ejemplo, en el liderazgo de la educación superior seguimos siendo una minoría. En el sistema de educación superior en Colombia, hay muy pocas rectoras mujeres. **Faltan más mujeres en puestos de decisión.**

¿Hemos avanzado en el tema de equidad de género en la Facultad?

Hemos avanzado en la **sensibilización**. Aunque somos conscientes de que es un proceso lento. Cada dependencia del **equipo directivo está trabajando para que todos los procesos de sus oficinas tengan un enfoque interseccional**, recogiendo datos separados por género para entender patrones y orientar políticas. Igualmente, a partir de los obstáculos y limitaciones que vamos identificando **planteamos estrategias y campañas** que nos permitan seguir trabajando en cerrar brechas y lograr equidad de género.

Conoce en detalle por qué se celebró el **Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer** y qué puedes hacer para erradicar la violencia contra las mujeres ***https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/11/compilation-take-action-to-help-end-violence-against-women***