

## Acciones para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 5. Estrategias implementadas por la FUJNC

*Actions to achieve Sustainable Development Goals 4 and 5. Strategies  
implemented by FUJNC*

**Dra. Mónica Álvarez-Jaramillo**, <http://orcid.org/0000-0002-9125-6516>

*monica.alvarez@juanncorpas.edu.co*

**Dr. José Vicente Bohórquez-Reyes**, <http://orcid.org/0000-0002-0315-3411>

*monica.alvarez@juanncorpas.edu.co*

**Dr. Juan Carlos Velásquez- Rojas**, <http://orcid.org/0000-0003-1377-2192>

*monica.alvarez@juanncorpas.edu.co*

**Universitaria Juan N. Corpas, Colombia**

### Resumen

Los objetivos de desarrollo sostenible, impulsan a la comunidad internacional a resolver los problemas apremiantes relacionados con salud, educación, equidad de género, pobreza, trabajo, protección ambiental y garantizar que las comunidades gocen de paz y prosperidad para el 2030. El acceso inequitativo a recursos y oportunidades tanto laborales como académicas ha afectado el desarrollo de generaciones de mujeres y ha afectado el desarrollo de la sociedad en general. En Colombia, la inequidad de género no es un fenómeno homogéneo, es más bien, un conjunto de problemas interrelacionados que van desde las formas más extremas, a las menos perceptibles. ¿Cómo puede la Fundación Juan N. Corpas contribuir en la solución de estos retos que impiden alcanzar una igualdad real y efectiva? Hemos apostado a dos estrategias: el empoderamiento de las mujeres que participan en la academia y la capacitación de nuestro estudiantado en derechos humanos, igualdad de género, y rutas de atención a la violencia de género.

**Palabras clave:** Género, universidad, igualdad de género, oportunidades, objetivos desarrollo sostenible.

### Abstract:

The sustainable development goals drive the international community to solve pressing problems related to health, education, gender equality, poverty, work, environmental protection and guarantee that communities enjoy peace and prosperity by 2030. Inequitable access to resources and opportunities, both work and academic, has

affected the development of generations of women and has affected the development of society in general. In Colombia, gender inequality is not a homogeneous phenomenon, it is rather a set of interrelated problems that range from the most extreme to the least perceptible forms. How can the Fundación Universitaria Juan N. Corpas contribute to solving these challenges that prevent real and effective equality from being achieved? We have opted for two strategies: the empowerment of women who participate in the academy and the training of our students in human rights, gender equality, and routes of attention to gender violence.

**Keywords:** Gender, university, gender equality, opportunities, sustainable development goals.

### **Introducción**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Estos objetivos se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos para el año 2030.

El Objetivo 4 comprende garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (ONU, 2015).

La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo.

La educación es la clave para poder alcanzar otros muchos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Cuando las personas pueden acceder a una educación de calidad, pueden escapar del ciclo de la pobreza. Por consiguiente, la educación contribuye a reducir las desigualdades y a lograr la igualdad de género. El objetivo número 4 define entre otros, los siguientes objetivos:

4.3 Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria (ONU, 2015).

4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. (ONU, 2015)

4.5 Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional. (ONU, 2015)

4.7 Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios (ONU, 2015)

El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. También aspira a proporcionar acceso igualitario a formación asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad.

En tanto que el Objetivo de Desarrollo sostenible 5, comprende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (ONU, 2015) En los objetivos específicos comprende:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. (ONU, 2015)

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. (ONU, 2015)

5. b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. (ONU, 2015)

5. c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (ONU, 2015)

Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y también, por tanto, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social. A medida que las niñas entran en la adolescencia, las disparidades entre los géneros se incrementan. El matrimonio infantil afecta a las niñas mucho más que a los niños. A nivel mundial, casi 15 millones de niñas menores de 18 años contraen matrimonio cada año, esto es, unas 37.000 al día.

Las desventajas en materia de educación se traducen en falta de capacitación y, por tanto, de oportunidades para acceder al mercado de trabajo. El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social.

Independientemente del lugar donde vivamos, la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños.

Para el gobierno colombiano la meta es el cierre de la brecha de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano; este año el 44,5% de los cargos de mayor nivel decisorio en el gobierno están en manos de mujeres. (Torres-Villareal, 2019) Esto muestra un gran avance ya que en 2009 estos cargos eran ocupados en un 37,6% por las mujeres. Para 2030 se espera que la cifra alcance el 50%. Se pasó también del puesto 53 al puesto 39 en el informe del Foro Económico Mundial sobre lo que llamamos brecha de género.

Desafortunadamente no todas las personas parten de una situación de igualdad que les permita competir, efectivamente, como “iguales” (DNP, Departamento Nacional de Planeación, 2018)

La historia de discriminación y la violencia de género, el acceso inequitativo a recursos y oportunidades, la participación de las mujeres en la política y el mundo laboral, y las relaciones desiguales de poder que han existido y aún existen en nuestras sociedades, no solamente han afectado el desarrollo de generaciones de mujeres y hombres, también ha afectado el desarrollo de las instituciones y de la sociedad en general.

Buscamos hacer una reflexión acerca de la manera en que se entrelazan, el ámbito de una Institución de Educación Superior y la dimensión social del género como elemento que participa de manera fundamental en la construcción de identidad. Consideramos que la visión femenina está íntimamente relacionada con el proceso organizador de las relaciones sociales, atravesando todos los niveles de la vida social y se hace concreto en diversas prácticas sociales entre las cuales se encuentran discursos de género específicos. (Torres-Villareal, 2019)

### **Marco Conceptual**

El incremento progresivo de la presencia de la mujer en el campo profesional, se ha denominado “feminización”. Quienes analizan este fenómeno desde la perspectiva numérica y solamente tienen en cuenta que se gradúan más mujeres año tras año, pudieran concluir que se trata de una victoria de la integración sobre la discriminación. Sin embargo, aceptar este argumento de la victoria de la integración, debería implicar que no solo superamos la barrera del ingreso a la Universidad, sino que también deberíamos estar superando otros fenómenos como la brecha salarial, los estereotipos y la falta de oportunidades para que las mujeres puedan acceder a puestos de directivos y de liderazgo. (Wynn, 2019)

La reflexión debiera ser sobre los aportes que la mujer ha hecho a la práctica de la medicina, por ejemplo, en cuanto a la humanización, al apoyo emocional, a sus habilidades de comunicación para dar explicaciones comprensibles a sus pacientes. Las mujeres médicas ponen mucha más atención a aspectos psicológicos, sociológicos e

interpersonales en la consulta, lo cual mejora la relación médico-paciente. (Greenfield, 1995)

Quienes ejercen la medicina, y son capaces de entablar relaciones empáticas con sus pacientes, se convierten en defensores de los derechos en salud de los pacientes, independientemente de si son mujeres u hombres.

Es un esfuerzo de mujeres y hombres para transformar la sociedad y reducir o eliminar las desigualdades entre los sexos.

Dentro de los objetivos de este nuevo enfoque se encuentran: la justa valoración del trabajo de las mujeres, el posicionamiento crítico ante el irrespeto y la violencia hacia las mujeres, así como la participación activa en defensa de los derechos de las mujeres. (Sánchez, 2017)

Es claro que la situación social, económica y política de la mujer en Colombia ha estado marcada por múltiples factores estrechamente vinculados a su condición sexual. Tanto la opresión como la discriminación de la mujer son hechos históricos que traspasan todas las clases sociales. Sin importar las diferencias de clase, las mujeres constituyen un grupo social que ha sufrido la experiencia histórica de una posición secundaria dentro de la sociedad. (Velásquez, 1989)

La sociedad colombiana, a través del tiempo, permaneció dividida entre las actividades propias de los hombres y las que corresponden a las mujeres. En esta división, el poder siempre fue más asequible para el hombre en todas las esferas: social, económica, política y familiar. De este modo, se opacó generalmente la función de la mujer.

Al escoger el tema de la reconstrucción del papel de las mujeres en los primeros períodos de vida institucional de nuestra Escuela estamos reconociendo que el acceso equitativo de las mujeres a recursos y oportunidades, las relaciones igualitarias, sin discriminación y sin violencia de género, necesariamente se traducirá en sociedades más justas. (Caputto, 2008)

### **Metodología**

Usualmente las investigaciones médicas se encuentran inmersas en la investigación cuantitativa, sin embargo, desde el inicio de este proyecto entendimos que nos interesan,

sobre todo, la manera entender, los sentimientos, las vivencias y las sensaciones individuales.

Como complemento de este estudio, tres residentes de Medicina Familiar Integral, doctoras María Alexandra Granja Acosta, Lorena Susana Vanegas Restrepo y Zoraida Inés Rodríguez Páez; realizan una encuesta sobre actos discriminatorios, la cual presentaremos dentro de los resultados.

Las encuestas se realizaron mediante el programa Survey Monkey cuya licencia pertenece a la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.

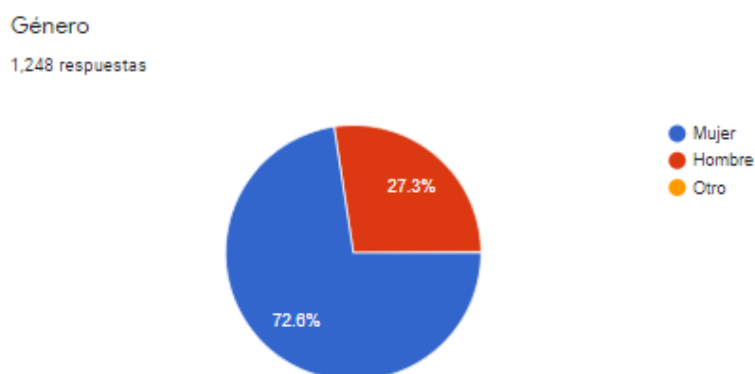
### Resultados

Se realizó una encuesta sobre percepción de actos discriminatorios a 1248 estudiantes de pregrado y posgrado de la escuela de medicina de la Fundación Universitaria Juan N Corpas

Los encuestados corresponden a 72,8% mujeres y 27,3% hombres.

Encuesta de percepción de actos Discriminatorios FUJNC

Género de los participantes



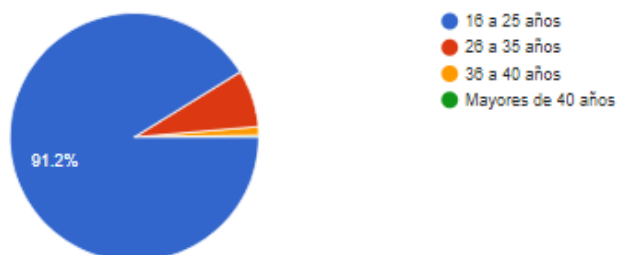
El 91,2% de los encuestados se encontraban entre los 16 y los 25 años.

Encuesta de percepción de actos Discriminatorios FUJNC

Género de los participantes

Edad

1,248 respuestas



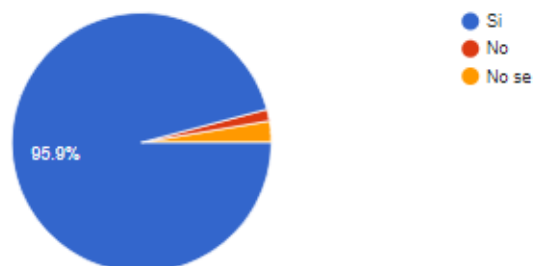
Al preguntar a los encuestados si sabían que es un acto discriminatorio, el 95,9% dijo que sí sabía y solamente el 1,9% dijo no saberlo.

Encuesta de percepción de actos Discriminatorios FUJNC

¿Sabe usted que es un acto discriminatorio?

¿Sabe qué es un acto discriminatorio?

1,235 respuestas



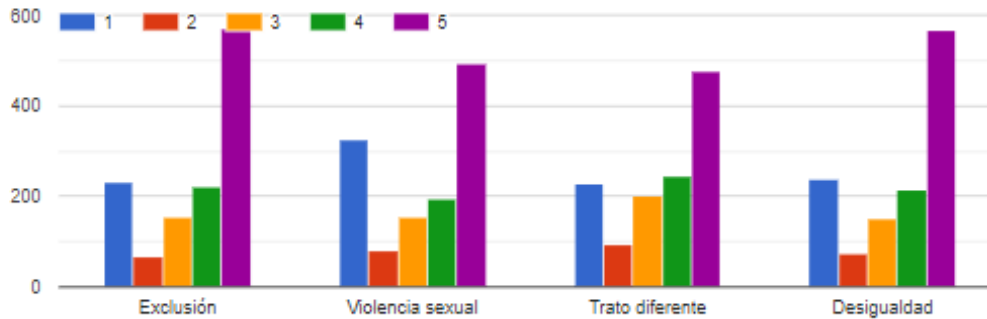
La exclusión y la desigualdad fueron las palabras que los encuestados más asocian a actos discriminatorios, seguidos por violencia sexual y trato diferente.

Encuesta de percepción de actos Discriminatorios FUJNC

Califique de 1 a 5 cada uno de las siguientes palabras en asociación con actos discriminatorios



En la escala de 1 a 5 donde 5 es una alta asociación y 1 es una baja asociación con actos discriminatorios, que puntaje le daría a las siguientes palabras.



Los entrevistados refieren identificar actos discriminatorios hacia la orientación sexual, seguidos por el sexo o género, la raza y la religión. A pesar que estos son ocasionales, no deberían presentarse nunca en la convivencia diaria de los estudiantes.

Encuesta de percepción de actos Discriminatorios FUJNC

¿En la universidad identifica discriminación de los siguientes aspectos?

¿En la universidad identifica discriminación en alguno de los siguientes aspectos?



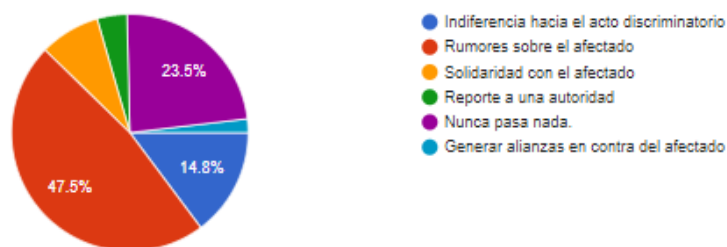
Ante los actos discriminatorios, los entrevistados refieren que la conducta más observada cuando estos se presentan son rumores sobre el afectado e indiferencia hacia el acto de discriminación.

Encuesta de percepción de actos Discriminatorios FUJNC

De los siguientes aspectos ¿Cuál es la que más ha observado frente a un acto discriminatorio?

De las siguientes conductas ¿Cuál es la que más ha observado frente a un acto discriminatorio en la Universidad ?

1,225 respuestas



Si bien a partir del año 2000 se produjeron avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros gracias a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación y la violencia en todos los lugares del mundo.

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Lamentablemente, en la actualidad, 1 de cada 5 mujeres y niñas entre 15 y 49 años de edad afirmaron haber experimentado violencia física o sexual, o ambas, en manos de su pareja en los 12 meses anteriores a ser preguntadas sobre este asunto. Además, 49 países no tienen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica. (ONU, 2015)

Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.

El establecer nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres, es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo.

### Taller de profundización en Derechos Humanos y equidad de Género

El taller sobre profundización en Derechos Humanos y equidad de género 2019-II es un programa que desarrolla ocho temáticas en el marco de los Derechos humanos, equidad de género, identificación de violencias de género y rutas de atención a las violencias de género.

Cada temática tiene 2 sesiones, cada una de estas sesiones tiene una duración de dos horas, para un total de 32 horas con el grupo de sexto semestre de la Escuela de Medicina de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.

Este taller se realizó con los estudiantes de sexto semestre de la escuela de medicina, dado que es el semestre previo al inicio de las prácticas clínicas. Se consideró que la cátedra ideal para acoger este taller era la cátedra de ética. Esta cátedra es transversal a todos los programas y escuelas, por lo que pudiera extenderse este taller a las otras escuelas de la universidad.

CONTENIDOS TEMÁTICOS	
<b>Sesión 1:</b>	Presentación, propuesta temática y sugerencias de participantes.
Presentación de la propuesta temática.	Concepto y marco teórico de los derechos humanos con enfoque de género.
Derechos Humanos.	Invitado especial para esta sesión presentación de experiencia exitosa de los derechos sexuales y derechos reproductivos a cargo del profesor Luis Miguel Bermúdez; premio Compartir como el mejor profesor en generar una propuesta para la disminución del embarazo a temprana edad en el Colegio Gerardo Paredes. Presentación de cómo esta articulación la hace con las entidades prestadoras de salud.

Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Presentación y explicación de los 17 objetivos de desarrollo sostenible e importancia de estos en la Sociedad colombiana.
<b>Sesión 2</b>  Derechos Humanos	Concepto y marco teórico de los derechos humanos con enfoque de género  Marco normativo internacional, nacional y distrital. ODS, CEDAW, Belén Do Pará, ley 1257 del 2008, ley de feminicidio, ley Natalia Ponce.  Política pública de Mujeres y equidad de género.
<b>Sesión 3</b>  Reconocimiento del sujeto femenino y masculino.  Derecho a la participación y representación con equidad	Reconocimiento del sujeto femenino y construcción de la masculinidad  El ámbito privado y público / lo doméstico y lo político; el lugar de lo femenino y lo masculino  Derechos y Deberes de los ciudadanos y ciudadanas en el marco de la Constitución Política de Colombia.  Conceptualización del derecho y presentación sobre la situación de la participación y representación de las mujeres en Colombia y en Bogotá
<b>Sesión 4</b>  Mi cuerpo primer territorio de derechos	Taller: Cuerpo como nuestro primer territorio, y masculinidades.
<b>Sesión 5</b>  Enfoque de género y derechos.	Conceptualización de sexo, género, orientaciones e identidades  Diversidad, Identidad individual y colectiva, Territorio, Interseccionalidad:

Enfoque Diferencial. Masculinidades	
<b>Sesión 6</b>  Enfoque de género y diferencial	Diversidad, Identidad individual y colectiva, Territorio, Interseccionalidad  Atención en salud con enfoque diferencial: discapacidad, orientación sexual, grupos etareos, ruralidad, etnias etc.
<b>Sesión 7</b>  Derecho a una vida libre de violencias	Ruta única de atención en casos de violencias de género  Ley 1257 de las 2008 medidas de protección en casos de violencias de género  Sistema SOFIA
<b>Sesión 8</b>	Último taller: Derechos sexuales y derechos reproductivos, marco normativo, implementación, barreras en el sistema de salud, barreras e imaginarios en profesionales de la salud, garantía de derechos humanos.
<b>Cierre del proceso</b> <b>Secretaría del desarrollo de la mujer</b>	Cierre del proceso, conclusiones

Nuestras sociedades se encuentran agobiadas por el sufrimiento y la desigualdad. Una desigualdad especialmente marcada cuando nos referimos a los beneficios y a las cargas que se les imponen a hombres y mujeres. La inequidad de género existe en casi todos los rincones del planeta, sin embargo, esta desigualdad entre los hombres y las mujeres no es la misma en todas partes; puede adoptar formas muy diversas. La falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados.

La desigualdad puede presentarse de manera soterrada o puede hacerse explícita cómo en el caso de Afganistán que, bajo el régimen talibán, era quizás el único país en el mundo cuyo gobierno decidió impedir activamente el acceso de las niñas a la escuela. Sin embargo, hay muchos países donde las mujeres tienen una oportunidad mucho

menor de asistir a la escuela que la que tienen los hombres. En el informe de UNICEF (2007), se señala que por cada 100 niños que van a la escuela hay 115 niñas que no pueden hacer, con un agravante, los hijos de madres que no completan la primaria tienen, por lo menos, dos veces más la posibilidad de no hacerlo.

El prejuicio de género en la educación superior y en el acceso a una preparación profesional se ha fundamentado en la idea aparentemente inocua de que los "terrenos" de las mujeres y de los hombres son simplemente distintos. Esta tesis se ha defendido de diferentes maneras a través de los siglos, desde la creación de las universidades en la edad media hasta finales del siglo XIX, cuando las mujeres comienzan a estudiar y practicar la medicina, los miembros de la profesión fueron exclusivamente hombres. En virtud de lo anterior, muchas técnicas, actividades y espacios que ancestralmente se consideraban femeninos se convirtieron del dominio masculino, como por ejemplo la atención de los partos.

El proceso por el cual las mujeres conquistaron los espacios académicos en las universidades, no ha estado exento de dificultades. Muchas mujeres enfrentaron problemas como ingresar y comenzar a transformar las estructuras de la universidad, este fue un proceso difícil y largo, ya que significó tanto un reto para las relaciones de poder académicas como porque cuestionaba las perspectivas teóricas tradicionales.

Surgen de entrada una serie de preguntas: ¿Cómo se vivió esa integración en nuestra institución? ¿Qué entienden las mujeres por incorporación? ¿Cómo "medir" o evaluar dicha incorporación? ¿Cómo construir unos "indicadores" que evalúen la incorporación de la perspectiva de género en la institución? ¿Cuál sería el método más adecuado para acercarse a una evaluación de este tipo?

### **Discusión y Conclusiones**

Hablar de las barreras que impiden a las mujeres alcanzar condiciones de equidad no es tarea fácil, ni simple; y con toda probabilidad se trata de un conjunto de causas diversas que se superponen, como, por ejemplo: las exigencias de mayor dedicación profesional o la existencia de estereotipos de género que le niegan a la mujer una capacidad de liderazgo.

Debemos realizar un ajuste en la educación para poder conseguir un trato más igualitario, justo y equitativo con el fin de que las mujeres y los hombres sean tratados con el mismo respeto y dignidad y cuenten con los mismos derechos. Las mujeres deben sentirse igualmente respetadas y apoyadas, además de percibir un ambiente en el que hombres y mujeres se tratan de manera igualitaria.

Como educadores y formadores, tenemos una enorme responsabilidad en romper paradigmas y esquemas, transformar ideologías y permitir que todas las personas tengan las mismas posibilidades de crecimiento y desarrollo.

Esto podría hacer pensar que aún con los cambios sociales y de comportamiento, las identidades masculinas, su configuración, su continuidad y su transmisión permanecen fuertemente estables y ello es porque todavía hoy existe una sola estructura predominante: la masculinidad social tradicional.

Llama la atención que siendo desde hace varios años la igualdad de mujeres y hombres un principio jurídico, ético y político universal, enraizado en nuestra sociedad, que está presente en las relaciones interpersonales, y además está reconocido en diversos ámbitos internacionales sobre derechos humanos; y que los movimientos feministas han trabajado a favor de la igualdad del conjunto de las mujeres; sean precisamente estas quienes mantengan arraigado el concepto de masculinidad hegemónica, como se ha visto en investigaciones anteriores realizadas al interior de nuestra universidad. (Alvarez, 2020)

La puesta en práctica de una perspectiva de género en una institución como la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, no puede quedarse en el ámbito de la retórica, sino en una serie de expresiones concretas que permitan evaluar si dicha perspectiva se ha incorporado institucionalmente al mundo universitario. Creemos que implementar análisis institucionales con perspectiva de género permite poner en práctica una serie de estrategias que busquen una verdadera cultura de género, que asegure una igualdad de oportunidades en el ámbito académico para mujeres y hombres; es decir, una “cultura de equidad de género” institucional.

Parece evidente que a mayor nivel educativo existen mejores posibilidades de inserción social y mayores perspectivas de movilidad social ascendente. Esto quiere decir que la

equidad educativa se convierte en un factor primordial en el cambio de rol de la mujer colombiana y para toda la sociedad, dado que, si las posibilidades de elegir opciones se encuentran restringidas para las mujeres, que representan la mitad de la población, será imposible avanzar hacia el desarrollo pleno del país. (Pérez, 2000)

La Fundación Universitaria Juan N. Corpas, al buscar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en derechos como en condiciones de acceso a oportunidades, contribuye al equilibrio social; así mismo entiende que la mujer debe ser vista dentro de su propio marco social, histórico y cultural, como un ser humano único, no como un ser cosificado en un universo masculino, como ha sido tradicional.

El desequilibrio de género es un fenómeno que no se corrige solo. Por esta razón, proponemos:

1. Crear conciencia de los prejuicios de género. El primer paso para modificar la inequidad es identificarla. Sólo esto, ya es positivo. La medicina requiere de mentes brillantes y seres humanos empáticos, independiente de su sexo.
2. Redefinir el término “éxito”. Reconocer la diversa gama de definiciones de lo que significa ser una mujer exitosa. Tanto las mujeres como los hombres podemos alcanzar el éxito profesional, personal y social, si se nos brinda apoyo y se eliminan prácticas discriminatorias o actitudes sexistas.
3. Animar a las mujeres jóvenes a involucrarse. Quien decida ignorar el problema será parte responsable de permitir que continúe. Es necesario que toda la comunidad sea consciente del alcance de la desigualdad y que todos actuemos para eliminar las desigualdades de género.
4. Es necesario por parte de la comunidad universitaria, realizar una reflexión profunda sobre los nuevos roles femeninos y masculinos.

¿Qué buscamos con estas estrategias?

1. Sensibilizar acerca de la agenda 2030 con campañas y enfoques creativos, para contribuir a la nacionalización de los ODS (todos los objetivos).
2. Proporcionar una experiencia concreta en los objetivos 4 y 5.



3. Moldear comportamientos y actitudes, para posibilitar que la agenda sea realmente transformacional, y para ampliar el conocimiento y la voluntad de contribuir de forma local a los ODS.
4. Desarrollar habilidades a través de diversas áreas meta, gracias a la transferencia de conocimientos y experiencia, a la vez que facilitan la difusión de los objetivos.

### **Conflictos de Interés**

Los autores de este artículo declaramos no tener conflictos de interés diferentes a ser docentes de medicina de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, institución donde se desarrolló la presente investigación.

### **Contribución de los autores**

Los autores de este artículo han participado equitativamente en el desarrollo de la presente investigación, siendo el Dr. Juan Carlos Velásquez Rojas, quien dirigió el proyecto desarrollado con los estudiantes de VI semestre junto con la Secretaría distrital de la mujer (taller sobre profundización en Derechos Humanos y equidad de género 2019-II). Los Doctores Mónica Álvarez Jaramillo y José Vicente Bohórquez, trabajaron en conjunto con las residentes del posgrado de Medicina Familiar Integral, para la construcción y aplicación de las encuestas a los estudiantes.

### **Referencias Bibliográficas**

1. Álvarez, M. -B. (2020). Masculinización o Feminización en medicina: El caso de la FUJNC. *Revista de Ciencias Sociales - Universidad Nacional Autónoma de Honduras*, 69-82.
2. Arrizabalga, P. -V.-L. (21 de 08 de 2005). *Elsevier* . Obtenido de Elsevier - Revista medicina clínica: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-linkresolver-mujeres-medicas-incorporacion-discriminacion-13076745>
3. Caputto, L. A. (2008). La mujer en Colombia: Educación para la democracia y democracia en la educación. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 112 - 121.
4. DNP, Departamento Nacional de Planeación. (16 de Marzo de 2018). *Departamento Nacional de Planeación - Colombia*. Obtenido de

<https://www.dnp.gov.co/Paginas/Las-16-grandes-apuestas-de-Colombia-para-cumplir-los-Objetivos-de-Desarrollo-Sostenible.aspx>

5. Greenfield, S. -K. (1995). Expanding Patient Involvement in Care. *Annals of Internal Medicina*, 520- 528.
6. ONU, O. d. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Sao Paulo: ONU.
7. Pérez, C. N. (2000). Equidad en la educación? *Revista Iberoamericana de educación*, 23 - 30.
8. Sánchez, J. (23 de Junio de 2017). *Pikaramagazine.com*. Obtenido de Masculinidad y feminismo: un espacio de "incomodidad productiva": <https://www.pikaramagazine.com/2017/06/masculinidades-y-feminismo-un-espacio-de-incomodidad-productiva/>
9. Torres-Villareal, M. L. (2019). Colombia Frente a los objetivos de desarrollo sostenible. *Jurisprudencia U. del Rosario*, 35-53.
10. Velásquez, M. (1989). Condición Jurídica y Social de la mujer. En M. Velásquez, *Nueva historia de Colombia* (págs. 407 - 408). Bogotá: Planeta.
11. Wynn, R. (2 de Febrero de 2019). *JAMANETWORK.COM*. Obtenido de Saints and sinners: women and the practice of medicine throughout the ages: <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/1843228>