

Orientaciones para la docencia con perspectiva de igualdad de género y no discriminación en la Universidad de Chile

Serie: Orientaciones para
la docencia inclusiva en la
Universidad de Chile



UNIVERSIDAD
DE CHILE



Departamento
de Pregrado

Vicerrectoría
de Asuntos Académicos
Universidad de Chile



Unidad de Docencia
Pregrado UChile



Orientaciones para la docencia con perspectiva de igualdad de género y no discriminación en la Universidad de Chile

Julio 2024

Estas orientaciones para la docencia se elaboraron a partir del trabajo titulado: “Documento para la preparación de orientaciones sobre docencia, aprendizaje y gestión curricular con perspectiva de género y no discriminación en la Universidad de Chile (2021)”, desarrollado por Carolina Muñoz Rojas, coordinadora de formación de la Dirección de Igualdad de Género DIGEN y por Lelya Troncoso Pérez, académica del Departamento de Trabajo Social, en el marco de la iniciativa Sello General Igualdad en la Universidad de Chile, en agosto de 2021.

Tabla de contenidos

TABLA DE CONTENIDOS	1
PRESENTACIÓN.....	2
ORIENTACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	4
ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	9
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

Presentación

Reconocer las desigualdades y discriminaciones de género en el contexto universitario, asumiendo el sexismo, las relaciones de poder e injusticias sociales que ocurren dentro de ella implica, por una parte, un proceso de toma de conciencia dentro de la comunidad universitaria y por otra, requiere necesariamente de avanzar hacia la construcción de propuestas que busquen transformar el espacio educativo, erradicando prácticas discriminatorias y favoreciendo transformaciones individuales y colectivas desde los propios procesos de enseñanza y aprendizaje. Para Buquet (2011) tres elementos claves de abordar en la transversalización del enfoque de género en la educación superior son: la formación, la investigación y los marcos institucionales, los cuales están interrelacionados y su conexión es tal que se requiere de un abordaje integral para construir acciones concretas contra las discriminaciones basadas en género.

Si bien se ha planteado la transversalización de género en la docencia como una vía para generar cambios en las instituciones universitarias, lo que se ha entendido por ella y qué acciones concretas implican dentro de la universidad no tiene un único significado ni una sola forma de abordaje. En términos amplios, lograr la igualdad de género en las universidades implica cuestionar las bases patriarcales de la docencia y la investigación, siendo esto “un proceso de largo aliento que en su transcurrir se encuentra con muchos obstáculos, resistencias y contradicciones” (Maqueira, 2019). Dichas resistencias han sido un aspecto que se destaca con frecuencia y al cual se ha puesto atención durante los últimos años, ya que se entienden “como parte del proceso mismo, no como imprevistos, por lo que las políticas y planes de igualdad deben considerarlas desde el inicio” (Maceira Ochoa, 2017).

Introducir la perspectiva de género puede tener varias lecturas y significados, entre otros: “incrementar la dimensión social de la educación superior” (Donoso-Vásquez, 2018), “desarrollar una mirada crítica hacia las discriminaciones en el estudiantado universitario” (Gay y Kirkland, 2003), impulsar dentro de las universidades un “ejercicio autocrítico y asumir que se requiere hacer traducciones adecuadas y permanentes entre campos disciplinares, nuevos conceptos y planteamientos teóricos y los estudios de género” (Maceira Ochoa, 2017).

¿Qué podemos hacer desde el espacio docente universitario? El aula es el lugar principal en donde ocurre la interacción entre estudiantes y docentes y donde el currículo oculto está presente de manera inconsciente, actuando sin que lo percibamos (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y

la Cultura (UNESCO), 2016), 2016). Por ello, la intervención docente es muy importante para evitar que los patrones sexistas (y otras formas de discriminación) se transmitan en el aula. Las consecuencias que genera el currículo oculto sobre la discriminación por el género son, a veces, muy sutiles, otras tienen un carácter “vulgar y ofensivo” y es difícil explicar cómo pueden mantenerse en una sociedad democrática y en una institución educativa (Santos Guerra, 1997).

Los aportes de las pedagogías feministas nos permiten revisar y analizar los procesos de enseñanza y aprendizaje desde una perspectiva de género. Estas perspectivas pedagógicas guían nuestra elección de prácticas en el aula, proporcionando criterios para evaluar estrategias y técnicas educativas específicas, en términos de los objetivos o resultados deseados. Implican también transformaciones en los propios procesos de enseñanza y aprendizaje, en los contenidos conceptuales sobre las relaciones de género, en conocimientos no sometidos a la distorsión sexista, en didácticas no sesgadas por el género, en la identificación de elementos culturales que tienden a la dominación, en estrategias didácticas para el cambio y en la deconstrucción de identidades atravesadas por el género (Bolaños y Jiménez Cortés, 1996, en Donoso-Vásquez et al, 2014).

Basado en estos antecedentes teóricos, el Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, ha desarrollado estas orientaciones para la docencia con perspectiva de género y no discriminación, cuyo objetivo es aportar a la reflexión en torno a las propias prácticas educativas y orientar la acción docente desde una mirada crítica con base en experiencia e investigación de género.

Estas orientaciones están divididas en dos ámbitos:

- Orientaciones para la planificación de la docencia con perspectiva de género y no discriminación.
- Orientaciones para la implementación de la docencia con perspectiva de género y no discriminación.

Orientaciones para la planificación de la docencia con perspectiva de género

La **planificación educativa** con perspectiva de género y no discriminación debe considerar el programa de curso como una guía flexible de trabajo, que puede ser modificada a fin de mejorar su pertinencia y optimizar el logro de los aprendizajes del estudiantado. Por ello, realizar un **análisis crítico** de las formas tradicionales de estudiar y enseñar la disciplina puede evitar posibles sesgos de género en las temáticas tratadas, en las metodologías propuestas, en estereotipos en el lenguaje o en imágenes empleadas en los recursos de aprendizaje usados.

Qué se recomienda

Analizar los contenidos tratados en el curso para verificar que no existan sesgos de género en las temáticas ni en su abordaje.

Cómo lograrlo

- Reflexionando acerca de la existencia de posibles sesgos y/o estereotipos relacionados con género, orientación sexual o identidad de género en los contenidos, a fin de analizar su impacto en la experiencia de aprendizaje estudiantil.
- Preguntándose si existe exclusión de mujeres y disidencias sexogenéricas en la construcción histórica del conocimiento disciplinar, a fin de incorporar temáticas que incluyan diversidad de miradas para promover el involucramiento estudiantil.
- Verificando que en todas las temáticas se incorporen aspectos, conocimientos y experiencias disciplinares desarrollados a lo largo de la historia por mujeres, disidencias o bien, que estén asociados a ellas.
- Analizando la forma de abordar los contenidos disciplinares por parte de autoras y autores, a fin de problematizar los sesgos de género que pueden estar implicados en los métodos de análisis de las temáticas.

Qué se recomienda

Revisar las referencias bibliográficas para evitar sesgos de género que invisibilicen el aporte de las mujeres y disidencias a las disciplinas.

Cómo lograrlo

- Incluyendo artículos, libros, obras y/o papers publicados por mujeres y disidencias sexogenéricas o creados con enfoque feminista, a fin de promover diversidad de miradas de un mismo fenómeno.
- Incluyendo los nombres explícitos de las autorías para que se pueda identificar el sexo de quienes publican, a fin de evitar que las iniciales sean asociadas a autoría masculina.
- Programando actividades formativas que permitan cuestionar los sesgos de género presentes en las referencias bibliográficas, a fin de visibilizar la discriminación histórica en la producción científica y disciplinar.

Qué se recomienda

Programar estrategias metodológicas diversas, colaborativas y democráticas, que permitan la reflexión conjunta y el aprendizaje entre pares.

Cómo lograrlo

- Planificando actividades de carácter dialógico, que permitan la participación equitativa de todo el estudiantado, a fin de evitar sesgos y discriminaciones sexogenéricas.
- Escogiendo estrategias colaborativas que consideren una distribución de tareas acorde a las características del grupo curso, a fin de promover la corresponsabilidad social en tareas de cuidado.
- Incluyendo en las pautas de trabajo grupal, la problematización de los contenidos desde una perspectiva de género, a través del cuestionamiento del enfoque androcéntrico de las problemáticas y sus soluciones.

Qué se recomienda

Proveer recursos de aprendizaje que no reproduzcan sesgos o estereotipos de género.

Cómo lograrlo

- Velando porque las imágenes representen a las diversidades sexogenéricas, a fin de valorar todas las identidades.
- Proponiendo escenarios que asocien a todas las identidades sexogenéricas con cualquier tipo de trabajo o actividad para evitar estereotipos.
- Incorporando problemáticas del campo de los estudios de género en los ejercicios con el fin de promover el análisis con perspectiva interseccional.

Orientaciones para la implementación de la docencia con perspectiva de género y no discriminación

Entre los aspectos clave para la implementación de una docencia con perspectiva de género y no discriminación se plantea la necesidad de promover interacciones democráticas en que todas las personas, más allá de su rol, aporten con sus saberes y experiencias al proceso formativo. En este sentido, la utilización de metodologías colaborativas que permitan la expresión de todas las identidades puede aportar a un proceso de aprendizaje transformador, en donde no solo se trate de adquirir conocimientos, sino también de cambiar la forma de pensar y actuar con base en los principios que promueve la Universidad.

Qué se recomienda

Adecuar la planificación de acuerdo con las características del estudiantado, con el fin de cautelar la pertinencia del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cómo lograrlo

- Considerando los datos sociodemográficos disponibles en la pestaña de caracterización del panel de U-Cursos y sus respectivas recomendaciones, a fin de involucrar a todo el estudiantado en su diversidad.
- Preparando, al inicio del semestre, instancias de conocimiento entre estudiantes y docentes que permitan exponer libremente sus opiniones, inquietudes y expectativas de manera equitativa.
- Flexibilizando la planificación de acuerdo con las características del estudiantado, incorporando sus experiencias de vida en el desarrollo del proceso formativo para cautelar la pertinencia educativa y la participación.

Qué se recomienda

Utilizar lenguaje no sexista, que incluya a todas las identidades en condiciones de igualdad.

Cómo lograrlo

- Haciendo uso de una comunicación oral, escrita y audiovisual que represente a las personas en su diversidad y exenta de estereotipos en función de su género.
- Evitando referirse al estudiantado con infantilismos y frases peyorativas basadas en prejuicios sexistas como la inferioridad de las mujeres, la superioridad de los hombres o comentarios estereotipados acerca de personas pertenecientes a las disidencias sexuales y de género.
- Usando sustantivos o términos colectivos para referirse a grupos como personas, profesorado, estudiantado, seres humanos, niñez; el personal, la dirigencia o la jefatura.
- Reemplazando los pronombres el, la, los y las, por le, les o quien, quienes como “Les invitamos a...” o “Quienes respondan la pregunta...”.

Qué se recomienda

Promover el vínculo pedagógico, a través de interacciones de aula democráticas y no discriminadoras.

Cómo lograrlo

- Utilizando estrategias pedagógicas que promuevan la participación equitativa de todo el alumnado y valoren la opinión de cada estudiante, procurando que no predomine un grupo de estudiantes de un determinado género.
- Promoviendo el liderazgo de mujeres y disidencias sexo-genéricas en las actividades de aula, a fin de valorar su aporte en espacios de toma de decisiones.
- Proponiendo actividades de trabajo colaborativo en aula para favorecer un clima de clases que fomente la responsabilidad colectiva en la resolución de problemas.
- Incluyendo estrategias que permitan recoger la opinión de todo el estudiantado y valorar sus estilos de intervención (fluidez, rapidez, gestualidad), sin interrupciones y deslegitimaciones, tanto por parte de sus pares como del profesorado.
- Analizando las desigualdades de género en la temática de la asignatura o la construcción de estereotipos de género en la disciplina, a través de casos contextualizados a su actividad laboral.

Qué se recomienda

Promover espacios universitarios libres de violencia o discriminación de género.

Cómo lograrlo

- Explicitando el rechazo a las actitudes sexistas, la violencia y la discriminación de género u otras diversidades en la resolución de conflictos, a través de la promoción del diálogo democrático.
- Contribuyendo a la visibilización de las diferencias individuales, mediante la inclusión de temas y situaciones referidas a la diversidad de las personas.
- Nombrando al estudiantado a través de su nombre social¹, respetando la identidad de género, independiente de su nombre legal.
- Aplicando la normativa universitaria referida a la violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género.
- Acogiendo empáticamente a personas que han vivido situaciones de violencia de género, sin enjuiciar ni minimizar las experiencias, para derivar de manera oportuna de ser necesario.

¹ En la Universidad de Chile existe el "[Instructivo Mara Rita](#)" ([Oficio Circular N°394](#)) que permite utilizar el nombre social conforme a la identidad de género y a su respeto, para todos los efectos internos de la Institución, tanto en los registros, documentación y comunicaciones verbales y escritas, en ámbitos curriculares y extracurriculares, incluso si no han realizado el trámite de cambio de sexo registral.

Qué se recomienda

Orientar la formación académica y el futuro profesional desde una perspectiva no sexista e inclusiva.

Cómo lograrlo

- Analizando los sectores de desempeño profesional desde una perspectiva no sexista, promoviendo la participación de mujeres y disidencias en diversos espacios laborales.
- Garantizando el acceso igualitario a todos los campos de prácticas y en todos los espacios para que tengan un valor idéntico y ofrezcan las mismas posibilidades de mejora y calificación, sin sesgos de género.
- Promoviendo la perspectiva de género y/o enfoque interseccional en trabajos de investigación o de titulación.
- Compartiendo con el estudiantado el perfil profesional de una determinada carrera o disciplina, sin estereotipos de género.

Referencias bibliográficas

- Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225
- Buquet, Ana (2021). El orden de género en la educación superior. Presentación charla organizada por Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile. Realizada el 27 de octubre de 2021- Declaración - CRES 2018 III Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe.
- Cobo, Rosa. (2011). ¿Educación para la libertad? Las mujeres ante la reacción patriarcal. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25 (2), 63-72
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Naciones Unidas. repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content
- Departamento de Pregrado - Universidad de Chile. (2022). *Modelo de Desarrollo Curricular*. app.pregrado.uchile.cl/App/81&all
- Donoso-Vázquez, Trinidad., Montané, Alejandra. y Pessoa, María Eulina. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (3), 157-171.
- Follegati, Luna. (2016). Feminismo y Universidad. Reflexiones desde la U. de Chile para una educación no sexista. En *Educación No Sexista. Hacia una Real Transformación* (pp12-133). Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Guerrero, Elizabeth., Hurtado, Victoria., Azua, Ximena., Provoste, Patricia (2011) Material de Apoyo con Perspectiva de Género para Formadores y Formadoras. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile
- Gay, G., y Kirkland, K. (2003). Developing Cultural Critical Consciousness and Self-Reflection in Preservice Teacher Education. *Theory Into Practice*, 42, 181 - 187.
- Hooks, Bell. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de sueños.
- Hooks, Bell. (2021). Enseñar a Transgredir. La Educación como práctica de la libertad. Capitan Swing
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2021). Pensar más allá de los límites. Perspectivas

- sobre los futuros de la educación superior hasta 2050. unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377529
- Kortendiek, Beate (2011). Supporting the Bologna Process by Gender Mainstreaming: A Model for the Integration of Gender Studies in Higher Education Curricula. En *From gender studies to gender in studies: case studies on gender-inclusive curriculum in higher education* (pp. 211-228).
- Lamas, Marta. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección, 47*
- Maceira-Ochoa, Luz. (2005). Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela. *La Ventana, (21)*, 187-227.
- Manicom, Ann (1992). Feminist Pedagogy: Transformations, Standpoints, and Politics. *Canadian Journal of Education / Revue Canadienne de l'éducation 17, (3)*, 365–89.
- Maquieira, Virginia (2019). Transformación del conocimiento y políticas de igualdad en las universidades del estado español: el caso de la Universidad Autónoma de Madrid. En Pastor, Inma. *Igualdad de género en Europa y América Latina: Educación superior, violencias y políticas de integración regional*. Publicacions URV
- Mimbrero, Concepción., Pallarès, Susana y Cantera, Leonor. (2017) Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social 17 (2)*, 265-286
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2019). *Del acceso al empoderamiento: estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025*. unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). *Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo*. unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374817
- Palma, Irma. (2020). Más allá del biombo: hacia la igualdad de género en los procesos educativos de la Universidad de Chile. Dirección de Igualdad de Género, Universidad de Chile.
- Santos, M. (1997). Profesores y profesoras para el cambio: retos y esperanzas. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado, (29)*, 33-58
- Shrewsbury, Carolyn. (1987). What Is Feminist Pedagogy?. *Women's Studies Quarterly, 15(3/4)*, 6–14
- Silva, Mara. (2021). *Una revisión de la literatura sobre currículum y estudios de género: aproximaciones desde la pedagogía crítica*. [Tesis para optar a

maestría en Educación mención Currículum Escolar, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio UC. doi.org/10.7764/tesisUC/EDU/61956

Subsecretaría de Educación Superior- Ministerio de Educación. (2022). Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/09/Orientaciones-ley-21369.pdf>

Troncoso, Lelya., Follegati, Luna., Stutzin, Valentina. (2019). Más allá de una educación no sexista: aportes de pedagogías feministas interseccionales. *Pensamiento Educativo Revista de Educación Latinoamericana*, 56 (1), 1-15

Universidad de Chile. (2021). *Modelo Educativo de la Universidad de Chile*. doi.org/10.34720/de4p-1k12

Universidad de Chile. (2022). *Política de Igualdad de Género de la Universidad de Chile*. uchile.cl/dam/jcr:2cfc99f4-6b62-4248-862e47e6ddd28a74/PoliticalgualdadDeGénero.pdf

Valenzuela, Amanda y Cartes Rodrigo. (2020). Perspectiva de género en currículums educativos: obstáculos y avances en educación básica y media. *Revista Brasileira de Educação*, 25. doi.org/10.1590/S1413-24782020250063