



GUÍA PARA ORIENTAR LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PID 2022



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

Autoría:

M. Cecilia Fernández Darraz
Luis Vivero Arriagada
Carolina Álvarez Caro

Colaboradora:

María Pía Torres Zamora

Agradecimientos:

María José Rodríguez Jaume, Universidad de Alicante, España
Vicenta Rodríguez Martín, Universidad de Castilla La Mancha, España

Financiado con Fondos del Proyecto de Innovación en Docencia (PID) 2022,
Dirección General de Docencia de la Vicerrectoría Académica.

ISBN: 978-956-6224-94-5





GUÍA PARA ORIENTAR LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



07	PRESENTACIÓN
10	¿POR QUÉ INCORPORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA?
11	MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL
12	MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL
21	¿CÓMO INCORPORAR LA PG EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA?. RECOMENDACIONES
22	ATRIBUTOS DE LA DOCENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO
23	DIMENSIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA
26	RECOMENDACIONES Y ESTRATEGIAS PARA UNA DOCENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
39	BIBLIOGRAFÍA



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO



PRESENTACIÓN

La educación superior como responsable de la formación integral del estudiantado, no sólo debe entregar conocimientos disciplinares, sino también herramientas que apunten al saber hacer y saber ser. En esta línea, el sello humanista cristiano de la Universidad, establece la “vocación, servicio y equidad” como principios transversales de su quehacer; a la vez que reconoce el valor del respeto por la diversidad como principio central para avanzar hacia la inclusión, el reconocimiento y la justicia social. Por su parte, el Modelo Educativo UCT, recientemente actualizado, establece la equidad y género como uno de sus principios formativos: “La equidad es una expresión de la justicia que busca superar brechas sociales y eliminar las prácticas de racismo, discriminación y violencia por condición socioeconómica, de género, de origen étnico-cultural y de situación de discapacidad”.

En el año 2019 la Universidad Católica de Temuco aprobó su Política de Género, en la cual se explicita el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario. De manera específica, su segundo lineamiento se refiere a la incorporación transversal de la perspectiva de género en los itinerarios formativos de pre y posgrado de acuerdo con el modelo educativo UC Temuco. Respecto de la política pública, el año 2021 se promulgó en Chile la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en Instituciones de Educación Superior. El propósito de esta ley es garantizar ambientes libres de violencia de género y entre otros aspectos establece la obligatoriedad de incorporar contenidos de género y derechos humanos en los itinerarios formativos de las instituciones de educación superior. En este marco, uno de los objetivos del Modelo de Prevención de la Violencia de Género de la UCT, aprobado por Decreto de Rectoría (113/2022) es

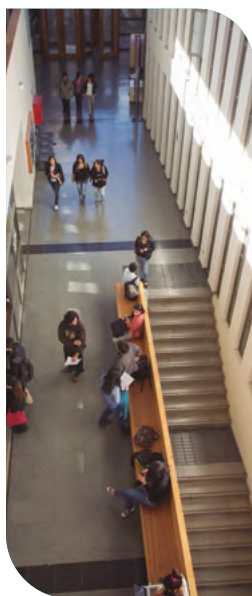


promover la inclusión de la perspectiva de género como indicador de excelencia en la docencia universitaria, en los procesos de formación y de investigación, para contribuir a la erradicación del sexismo y del androcentrismo en tanto sesgos que vulneran el principio de igualdad y de justicia de género.

La guía que presentamos a continuación, elaborada en el marco de un Proyecto de Innovación en Docencia (PID), pretende ser un insumo que contribuya al proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir de la incorporación transversal de la perspectiva de género en el espacio socio-educativo en general y en el aula en particular. Para ello, se ofrecen un conjunto de contenidos teórico - conceptuales y estrategias metodológicas para que el cuerpo académico disponga de herramientas que permitan integrar la perspectiva de género en las prácticas docentes cotidianas, tanto en el currículum explícito como en aquello que está oculto o implícito, pero que interviene de manera significativa en la formación del estudiantado.

La elaboración de esta guía se basa principalmente en las contribuciones de la Pedagogía Feminista y la Pedagogía de Género, que se han posicionado críticamente ante las dinámicas del sistema educativo desde las cuales se reproducen y encarnan las desigualdades sociales y el sexismo. A la vez, aportan marcos de referencia teórico conceptuales y prácticos por medio de los cuales se observa el aula como un espacio de oportunidades; como señala





Paulo Freire y bell hooks, en ellos se juegan la esperanza, la libertad y la posibilidad de construir escenarios de mayor justicia social.

En este sentido, la guía de orientaciones espera contribuir con recursos pedagógicos accesibles al cuerpo docente que aporten a la participación e interacción en el aula con el estudiantado, a la comunicación inclusiva, al reconocimiento y visibilización de la diversidad y de las mujeres, la inclusión y la coconstrucción de entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación por razones de género.

Esta guía se construyó en base a una revisión sistemática de literatura que recoge experiencias de universidades nacionales y extranjeras. Además, se realizaron entrevistas a académicas chilenas y españolas que nos compartieron su experiencia y nos dieron luces para preparar este material.

Finalmente, es importante señalar que para incorporar la perspectiva de género en la docencia no se necesita ser experto o experta en la materia. Por el contrario, todas las personas podemos hacerlo, porque más bien se trata de una decisión basada en la voluntad y en la convicción de que esto contribuye a generar relaciones sociales respetuosas, justas, más igualitarias, libres de toda forma de violencia y discriminación. Por tanto, en el supuesto que falten herramientas, esta guía y otros materiales disponibles te pueden ayudar.

¿POR QUÉ INCORPORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA?

La persistencia del sexismo y del androcentrismo en la enseñanza universitaria tiene efectos negativos en la formación profesional y en la formación integral del estudiantado. Estas concepciones se han transformado en prácticas de sentido común, no necesariamente explícitas, pero que conllevan a la reproducción de los estereotipos sexistas. La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (2019), identifica cuatro riesgos de no incluir criterios de género en la docencia: a) favorece la sobregeneralización de los fenómenos de estudio solo desde la perspectiva de los hombres y excluye a las mujeres, b) se promueve una falsa representación del comportamiento, de las actitudes y de las necesidades de las mujeres y se presentan como desviaciones del modelo masculino; c) se construye una falsa imagen de homogeneidad entre hombres y mujeres, y d) se explican las diferencias en base a estereotipos de género que reproducen desigualdad.

Como educadoras y educadores tenemos la responsabilidad ética de contribuir a generar ambientes de aprendizaje más sanos y no sólo entregar mecánicamente conocimientos. Nuestro rol es contribuir a formar integralmente a personas que cumplirán, a su vez, una responsabilidad como profesionales y técnicos/as, pero principalmente como seres humanos comprometidos con principios y valores.

MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Como marco internacional, la incorporación de la perspectiva de género en Instituciones de Educación Superior (IES) se sustenta en: a) la Declaración Universal de Derechos humanos (1948), que reconoce la igualdad en cuanto a dignidad y derechos de todas las personas, sin distinciones; b) la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por Chile en 1989; c) la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) de 1994; y d) los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en particular su objetivo N° 5 que plantea lograr la igualdad de los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

A nivel nacional la Ley sobre Educación Superior (Ley 21.091) establece una apertura social a la diversidad estudiantil en IES, promoviendo la inclusión como elemento central y velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria, tanto en los procesos de admisión como en la permanencia y el egreso del estudiantado. Asimismo, tras las movilizaciones feministas del año 2018, se plantea la necesidad y urgencia de promover la incorporación

de la perspectiva de género en el quehacer de las Instituciones de Educación Superior, lo cual da origen a la Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior. Por otra parte, de forma reciente, tras la promulgación de la Ley Karin (Ley 21.643), que establece un marco legal para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile, se invita a todos los estamentos de las comunidades universitarias a ser agentes en la construcción de ambientes laborales seguros y saludables.

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

En este apartado presentamos algunos conceptos que sirven de base para orientar la docencia universitaria desde una perspectiva de género. No es una discusión teórica, sino simplemente aporta a distinguir aquellos conceptos que nos parecen relevantes y necesarios para la práctica cotidiana de la docencia:

GÉNERO

El género se define como la construcción cultural de la diferencia sexual (Lamas, 1986) y como un elemento constitutivo de las relaciones sociales con base en la diferencia sexual (Scott, 2000). Se trata, por tanto, de “una construcción social que expresa la conceptualización que hace cada sociedad de lo masculino y lo femenino o de otros géneros posibles, en relación a las categorías de hombre y mujer como seres sexuados y, por tanto, biológicamente diferenciados” (Dolors Comas, 1995, p.39). En esta dirección, el género es una categoría que permite distinguir lo biológico de lo histórico-cultural, a la vez que aporta un marco explicativo valioso para desmontar los prejuicios asociados al determinismo biológico. De este modo, se reconoce que la posición social diferenciada de hombres y mujeres responde a un proceso de aprendizaje y de asignación de roles y no al hecho de nacer con un sexo determinado. Cabe señalar que, el sistema sexo/género (Rubin, 1986) impacta fuertemente en el sistema educativo, pues en todos sus niveles operan mecanismos explícitos y simbólicos que naturalizan las desigualdades entre hombres y mujeres y diversidades (Macedira, 2005; Piedra, 2020). De esta manera,

se favorece la perpetuación de un sistema que otorga supremacía a lo masculino y que devalúa lo diverso, a las mujeres y sus experiencias.

SEXISMO

El sexismo se refiere a un conjunto de prejuicios y conductas discriminatorias basadas en la creencia de que las mujeres como grupo social son inferiores a los hombres (Cameron, 1977). Esto puede tener diversas expresiones. De acuerdo a la teoría de Sexismo Ambivalente, desarrollada por Glick y Fiske (1996), se evidencia que no existe una única forma de sexismo, sino que coexistirían -al menos- dos tipos complementarios. Uno es el sexismo hostil, que se manifiesta en actitudes y comportamientos abiertamente discriminatorios y eventualmente más fáciles de identificar. El otro es el sexismo benévolo o benevolente, que se expresa en actitudes que conllevan un tono afectivo positivo asociado al cuidado y protección a las mujeres que las restringe a desempeñar roles tradicionales (Lemus, et al., 2008). A través de este tipo de sexismo se refuerzan creencias como, por ejemplo, que

las mujeres necesitan de la protección de los hombres (Cárdenas et al., 2010). De esta forma, la coexistencia de sexismo hostil y benévolo genera una poderosa combinación que impacta negativamente en la posición social de las mujeres (Glick & Fiske, 2001).

ANDROCENTRISMO

El androcentrismo se ha definido como un enfoque para el estudio, el análisis o la investigación que considera la perspectiva masculina como medida de todas las cosas y, luego, generaliza esos resultados como verdades universales tanto para hombres como para mujeres (Sau, 2000). Este enfoque unilateral, sostiene Sau, se ha empleado de manera sistemática en distintos campos del conocimiento y su principal resultado es la deformación o distorsión de la realidad. Esta perspectiva ha menospreciado el rol de las mujeres y sus funciones relacionadas con la reproducción de seres humanos, la producción de bienes de consumo familiar y con todo lo que refiere al mundo privado. Para Moreno Marimón (2000), el androcentrismo es un grave prejuicio social que por siglos ha influido el pensamiento científico, filosófico, religioso y político, y lo ha naturalizado de forma tal que limita otras formas posibles de pensar.

CURRÍCULUM OCULTO DE GÉNERO

El currículo oculto de género incluye pensamientos, valoraciones, significaciones y opiniones arraigadas en los sujetos por medio de la cultura, con lo cual se estatuyen las prácticas entre pares femeninos y masculinos. Por dichas razones se aprende con lo que los estudiantes miran y escuchan sobre las características de hombres y mujeres y de cómo mantienen contacto unos con otros. (Prince, 2021; P. 9). El currículo es explícitamente e implícitamente androcéntrico, toda vez que deja en evidencia a través de distintas expresiones, el valor diferenciado de lo masculino y de lo femenino (Piedra, 2021). En general, tanto en las prácticas visibles como en las invisibles se tiende a mostrar a los hombres como autores de los hechos económicos, políticos y culturales y como protagonistas de los grandes hitos y relatos históricos.

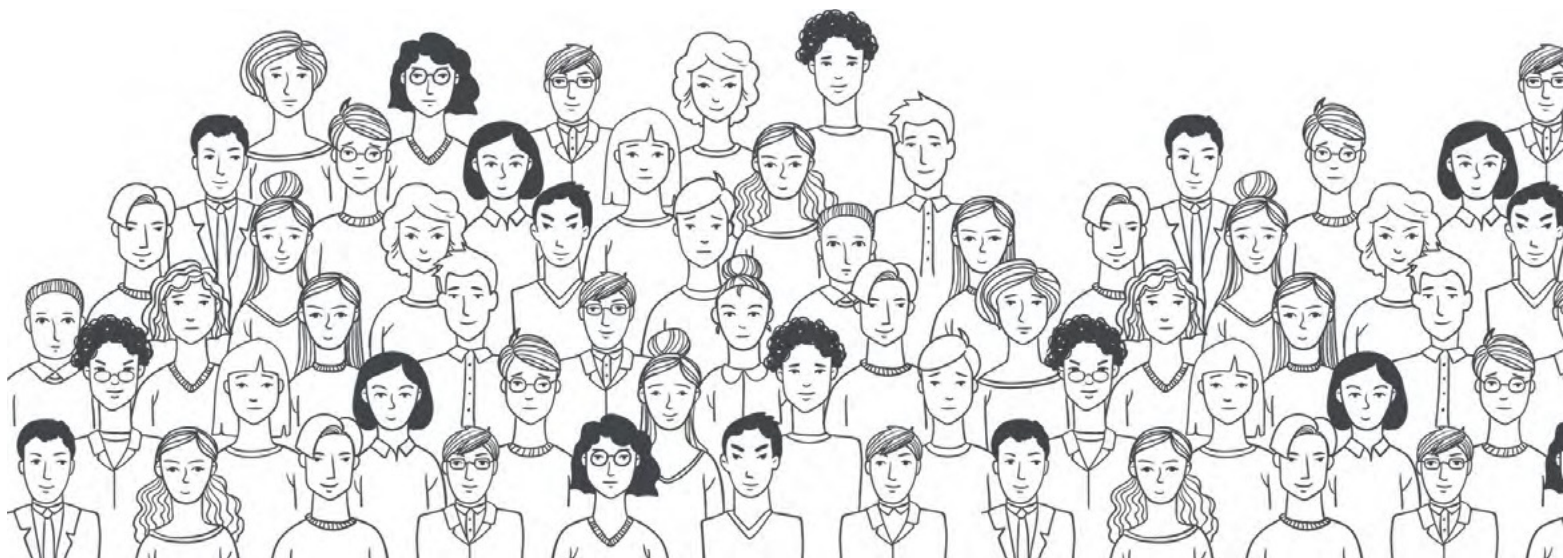


ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Conjunto de creencias respecto a características, roles, capacidades, comportamientos y atributos personales que se le adjudican a hombres y mujeres según su sexo, que se validan y reproducen como realidades (Rocío Orellana, Miguel Vigil, & Inmaculada Arrebola, 2020).

IDENTIDAD DE GÉNERO

La “identidad de género” [...], es una identidad adquirida, aprendida durante el tiempo y que reposa sobre una serie de variables que, dependiendo de específicos contextos culturales, cambian. De allí que suele definirse-la a partir de la vivencia interna e individual que las personas experimentan, que puede corresponder o no con la del sexo (asignado). Desde los Principios de Yogyakarta, la identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo [...] y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Comisión Internacional de Juristas, 2007).



LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje es una de las principales herramientas tanto para producir y reproducir una determinada cultura o concepción de mundo, como también, para ir avanzando en modificar prácticas de carácter discriminatorias o estereotipos sexogenéricos. En este sentido vale preguntarse por qué es importante el uso de un lenguaje no sexista. Una respuesta es que por medio del lenguaje expresamos nuestros pensamientos y nuestras ideas; a la vez que el uso del lenguaje puede contener los fundamentos de la desigualdad con la que la sociedad ha valorado y tratado a mujeres y hombres. Por lo tanto, la invitación es a revisar nuestra forma de dirigirnos ya sea a hombres como a mujeres, evitando no solo sesgos y estereotipos, sino también expresiones que minimizan a las mujeres, como por ejemplo, “niñita”, “mijita”, “chiquitita”, hacer bromas o ejemplificaciones que reproducen los patrones androcéntricos y/o heteronormados.

IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños. Alcanzar este horizonte supone considerar intereses, necesidades y prioridades específicas diferenciadas de hombres y mujeres según sus contextos específicos (UNESCO, 2021).



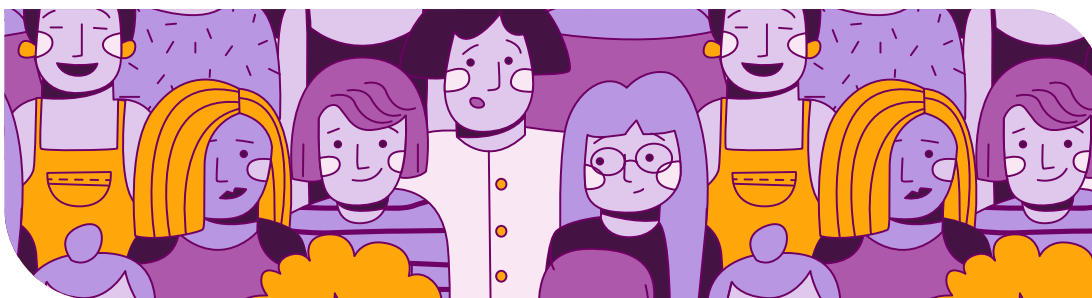
EQUIDAD DE GÉNERO

El concepto de equidad de género se relaciona con el de justicia, en tanto supone un trato diferenciado según las necesidades específicas de las personas o grupos. Así, si las mujeres u otros grupos sociales tienen desventajas de acceso a ciertos espacios, se requiere generar mecanismos que permitan que accedan en igualdad de condiciones (UNESCO, 2021).

INTERSECCIONALIDAD

Es una categoría que permite identificar las múltiples identidades que confluyen en una persona o colectivo, para comprender las desventajas o privilegios que se le presentan a lo largo de la vida. Esta categoría fue acuñada por Kimberlé Crenshaw (1993), al amparo de los denominados “Feminismos negros”, liderados por mujeres afrodescendientes en Estados Unidos y que se ha robustecido a la luz de los “Feminismos decoloniales”. Con este enfoque se visibiliza la simultaneidad de opresiones a las que se enfrentan todas las mujeres de color y las diversidades y se enfatiza que no es posible fragmentar las opresiones, ya que existe una relación de interdependencia en las formas en que se organiza el poder dentro de una sociedad.





INTERCULTURALIDAD

En América Latina la interculturalidad aparece como propuesta en relación a las políticas educativas promovidas por los pueblos indígenas, ONGs y los Estados desde la década de 1980. Desde entonces, se ha ido instalando progresivamente como eje en la discusión de políticas públicas, reformas educativas y constitucionales, en el marco de un proyecto político de descolonización (Walsh, 2010). En esta dirección, la educación intercultural es una construcción de y desde la gente que ha sufrido un histórico sometimiento y subalternización y, se propone atender la educación integral de los pueblos y de las comunidades indígenas y afrodescendientes desde los contextos de coexistencia, de convivencia cultural, teniendo como punto de partida la educación propia. Así, es un proyecto que apunta a la re-existencia y a la vida misma, hacia un imaginario “otro” y una agencia “otra” de con-vivencia-, de vivir “con”- y de sociedad (Albán, 2008 en Viaña, Tapia y Walsh, 2010).

INCLUSIÓN DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

La inclusión considera que la educación, en todos sus niveles, es un derecho universal y que la valoración de la diversidad en el campo educativo es fuente de enriquecimiento para las sociedades humanas (Lapierre et al., 2019). En el contexto de las IES, se incorpora la dimensión del acceso del estudiantado perteneciente a grupos históricamente excluidos por su condición socioeconómica, a las personas en situación de discapacidad, a quienes poseen altos índices de vulnerabilidad social, a personas inmigrantes, y a quienes han sido y son discriminados por su identidad de género u orientación sexual.



La presente Guía se sostiene en dos grandes principios: los Derechos Humanos y la Justicia de Género. Ambos principios deben vincularse con las experiencias cotidianas, en particular con el ejercicio de la docencia. A continuación se presenta una breve conceptualización:

a) Derechos humanos

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), señala que “considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo”. Así entonces, en su artículo 1, esta Convención, señala que, “la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, inde-

pendientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979). Los derechos humanos son “considerados como un conjunto de pautas éticas con proyección jurídica, surgen de la necesidad de todos los individuos de contar con las condiciones esenciales para una vida digna, y han sido producto de un largo proceso de construcción y cambio a lo largo de los dos últimos siglos” (Rico, 1996).

En tal sentido, desde fines del siglo recién pasado, se ha venido debatiendo en torno a esto y “se ha ido desarrollando en este devenir una concepción de los derechos humanos que cuestiona la validez universal del androcentrismo y del modelo del hombre occidental. Como consecuencia de esto, se ha reconocido la necesidad de dar cuenta de las especificidades de los individuos, ya sean de género, de etnia, de edad o de cualquier otra índole” (Rico, 1996). En esta Guía, se asume que los Derechos Humanos orientan las relaciones entre las personas para garantizar el pleno respeto de los derechos y dignidad de



las mujeres en los diferentes ámbitos y espacios de la vida cotidiana, incluido el espacio de las aulas universitarias.

b) Justicia de género

John Rawls sostiene que “la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales” (1971, p.17). Desde una mirada crítica feminista a los postulados de Rawls, “la justicia no puede ser solo una cuestión de la estructura legal del Estado dentro del que la gente actúa, sino que es una cuestión que tiene que ver con los actos que la gente elige dentro de esa estructura” (Cohen 2001, p. 179, citado en Aguada 2022).

Por su parte desde ONU Mujeres, se incorpora la perspectiva de género a la justicia, lo cual permite ampliar su comprensión e identificación de las brechas de desigualdad, y también de las distintas expresiones de violencia de género. Desde esta perspectiva, la justicia de género, “tiene como propósito eliminar las desigualdades entre las mujeres y

los hombres que se producen en la familia, la comunidad, el mercado y el estado. Ello requiere que las instituciones –desde las que se administra la justicia hasta las encargadas de diseñar las políticas económicas– rindan cuentas sobre la atención que dedican a la injusticia y a la discriminación que mantiene a multitudes de mujeres en la pobreza y la exclusión. Justicia de género muestra cómo el hecho de hacer frente a las desigualdades, incluida la desigualdad de género, será fundamental para el logro de los ODM” (ONU Mujeres, 2012).

Lo que hemos presentado en este apartado es apenas un esbozo de algunos conceptos relevantes, para la comprensión y el análisis crítico de una Docencia Universitaria con Perspectiva de Género. Sin duda, en esta elección de conceptos hay muchos que quedaron fuera y que nos invitan a una permanente y necesaria reflexión para ir avanzando en conjunto, en la construcción de una sociedad más justa, igualitaria, equitativa y respetuosa de las distintas identidades.



¿CÓMO INCORPORAR LA PG EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA? RECOMENDACIONES

El presente documento entrega un marco de promoción de prácticas docentes con el fin de incorporar la perspectiva de género en la docencia y así contribuir a erradicar los sesgos de género y las prácticas sexistas en el aula. De este modo, “una docencia con perspectiva de género es una docencia inclusiva, que considera al género como variable para analizar las prácticas educativas, con el fin de erradicar la desigualdad en los procesos de aprendizaje” (UNESCO, 2016). A su vez, es significativo considerar que “los estudios de género en educación han revelado que el profesorado asume expectativas de aprendizaje diferenciadas hacia el estudiantado en función de su género y otorga diferente valoración a las intervenciones de hombres y mujeres” (Valdés, 2013). De este modo, según menciona Marcela Lagarde (1996):

No basta con comprender teóricamente la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional, sino también propiciar espacios, reflexiones y transformaciones personales para que sea un ejercicio constante en nuestro hacer docente, y de esta manera apuntar a la apropiación de estas temáticas, para ser incorporada a nivel onto-epistemológicamente, éticamente y me-

todológicamente en nuestro propio desarrollo profesional universitario.

En consideración a lo anterior, la presente Guía es una invitación a generar espacios de reflexión individual y colectiva que propicien prácticas educativas inclusivas y no discriminatorias. Así, se propone contribuir a implementar estrategias que favorezcan una experiencia de la vida universitaria más satisfactoria en todos sus espacios y contextos.



ATRIBUTOS DE LA DOCENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

En términos prácticos resulta necesario distinguir algunos de los atributos más relevantes de la docencia con enfoque de género:

- Cuestiona roles, estereotipos y relaciones de poder entre personas diversas por razones de género.
 - Reflexiona de manera crítica sobre sus propias prácticas docentes, identificando comportamientos y creencias sexistas que impactan o pueden impactar en la construcción de aprendizajes propios y con el estudiantado, consciente o inconscientemente.
 - Es una forma de aproximarnos al ejercicio docente analizando el currículum explícito y oculto.
 - Ofrece al estudiantado las mismas oportunidades de aprendizaje, sustentadas en tratos respetuosos.
 - Mejora la relevancia social de los conocimientos que se enseñan, considerando el bienestar del conjunto de toda la población.
 - Promueve ambientes de aprendizaje y metodologías inclusivas que atienden a todo el estudiantado.
 - Propicia contextos de enseñanza libres de violencia y discriminación de género.
- Fomenta el pensamiento crítico y el desarrollo de competencias en el estudiantado, buscando promover la igualdad de género en su labor profesional.
 - Favorece climas de aula de colaboración, donde se asumen responsabilidades colectivas en torno a la solución de problemas y construcción de aprendizajes.



DIMENSIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

Situar al estudiantado.

Conocer los contextos territoriales, socioeconómicos y culturales desde los cuales proviene el estudiantado que converge en el aula, es clave para identificar y favorecer procesos de aprendizaje profundo y para el cambio social en materia de género. En este sentido, diversas investigaciones han demostrado que los aprendizajes más significativos ocurren cuando las temáticas, contenidos y estrategias abordados en clases le hacen sentido a las personas en su vida cotidiana. A este respecto, las pedagogías feministas proponen que el abordaje de los procesos educativos sea holístico y formativo para la vida, ya que involucra dimensiones que exceden por mucho las coberturas curriculares donde puedan alojarse. De acuerdo a Maribel Ríos (2015) “busca entender cómo se constituyen en sujetos, tratando de configurar la unión entre lo íntimo, lo privado y lo público, de una manera que la enseñanza-aprendizaje resulte armónica, satisfactoria y productiva, y a veces también conflictiva y dolorosa, porque implica transformaciones” (p.126).

Participación e interacción en el aula.

Las participaciones del estudiantado en el aula poseen diversas expresiones. Los estilos de oratoria y los niveles de reflexión alcanzados pueden variar entre personas de un mismo curso o nivel. En este ámbito es imprescindible evitar interrupciones y deslegitimaciones entre pares y desde quien ejerce el rol de docente. En este sentido, es necesario recoger la opinión del alumnado y ofrecer las mismas oportunidades de aprendizaje, por medio de un trato respetuoso y favorable al proceso formativo. Para esto, resulta necesario generar actividades que promuevan la participación y el liderazgo de todo el estudiantado (USACH, 2019). Por ejemplo, otorgar la palabra por igual a hombres y mujeres, permitiendo el mismo tiempo de intervención.

Entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación de género.

Para cumplir con este propósito, es necesario que quien ejerza el rol docente sea autocrítico con su propio ejercicio en el aula, procurando no reproducir situaciones de discriminación, violencia hacia las mujeres y

a personas con otras identidades sexuales y de género. A la vez, el o la docente no debe favorecer ni permitir que ocurran episodios violentos y discriminatorios en los entornos de aprendizaje, entre estudiantes, cuerpo docente y administrativos.

Visibilizar la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas científicas.

Se debe revisar e incluir en la reflexión la participación y contribución de las mujeres en la construcción de conocimiento en los diferentes ámbitos, con el objeto de problematizar las desigualdades de género en el ámbito profesional y en la cultura de la propia disciplina. Al respecto, las autoras Bolla y Rocha señalan a modo de ejemplo, la importancia de preguntarnos qué autores y autoras leemos en nuestras carreras, quiénes fueron o son los que poseen la palabra “autorizada”, y en vinculación a un planteo en clave de “saberes situados” (2020).

Lenguaje inclusivo y no sexista.

“El lenguaje puede ser considerado un instrumento y una herramienta democrática que valora y fortalece a cada una de las personas intervinientes en el hecho educativo y en la sociedad, máxime en un momento como el actual donde la diversidad ocupa un papel cada vez más relevante en los distintos ámbitos educativos” (Bejarano, 2013). Se propone considerar que “el lenguaje inclusivo en términos de género y no sexista hace referencia

a toda expresión verbal, escrita o gráfica, que utiliza preferentemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, a la vez que evita generalizaciones del masculino. De igual forma, se trata de evitar el uso de expresiones que naturalizan la subordinación de las mujeres o un trato que vulnera sus derechos” (UCT, 2021).

Diseño e implementación de la asignatura.

La perspectiva de género se puede enunciar e incluir explícitamente en los resultados de aprendizaje, según las diferentes disciplinas y el contenido impartido. Al incorporar en las guías de aprendizajes contenidos y estrategias con perspectiva de género “los resultados muestran que el estudiantado mejora su perspectiva tras haber estado expuesto a inputs formativos de género en su etapa universitaria y constatan la necesidad de introducir propuestas formativas de género en los currículos universitarios” (Bartual-Figueras et al, 2021).

Utilización de imágenes y ejemplos libres de sexismo.

Actualmente, reconocemos que las imágenes acompañan nuestra cotidianidad, sobre todo a las generaciones más jóvenes que son nativas digitales, por tanto, tienen una mayor propensión a consumir contenidos mediáticos, audiovisuales, imágenes, viñetas, cómics, entre otros. En esta dirección, la socióloga boliviana Silvia Rivera Cusicanqui



(2015), propone el análisis sistemático de imágenes en el quehacer docente para promover el aprendizaje reflexivo, en la medida que reconoce que sus estudiantes de origen rural y marginal tenían diversas dificultades para la escritura, “empero hablan mejor, y sin lugar a dudas, miran mejor a como hablan”. Desde esta mirada y en palabras de Díaz-Herrera (2020), analizar las imágenes, otorga la oportunidad de poder “dilucidar arquetipos de conducta colectiva con mayor precisión, relevando brechas y silencios en el ámbito de la cultura de los dominantes y los dominados que atraviesa la temporalidad social” (p. 223). Desde una perspectiva de género, reconocemos que las imágenes tienen el poder de configurar representaciones sociales colectivas, naturalizadas que nos habitan a nivel personal pero también, en los espacios sociales en que nos desenvolvemos y, por consiguiente, promover su reproducción o cuestionar su continuidad. Por tanto, es imprescindible incorporar en el quehacer docente imágenes y ejemplos libres de sexismo y discriminación.

Evaluación para el aprendizaje desde una perspectiva de género.

De acuerdo a Carolina Villagra y Angélica Riquelme (2023), la práctica evaluativa tiene un carácter político, por tanto, reflexionar y revisar nuestras prácticas de evaluación para el aprendizaje permitirá contribuir a realizar transformaciones sociales más profundas. En esta línea, las autoras plantean que si aspiramos a la construcción de una sociedad más

justa e inclusiva, la pregunta sería en qué medida nuestras prácticas educativas y evaluativas se llevan a cabo desde y para dichos propósitos. Esta pregunta es relevante, puesto que se ha identificado que ante determinadas formas de evaluar mujeres y varones tendrían resultados disímiles producto de la socialización de género recibida desde la primera infancia. Así, evaluar con perspectiva de género implica cambios en la relación sobre cómo abordamos, representamos, implicamos y nos abrimos a nuevas metodologías. Frente a estos cambios Franch et al., (2022) nos recomiendan transformaciones en relación a las formas de conocer y comunicarse con el estudiantado, el tipo de interacción que se propicia y a quiénes y cómo representan los recursos materiales que utilizamos en el aula. Además, nos proponen cambios en relación con las instancias para discutir en el aula el propósito y los resultados de aprendizaje de la actividad curricular, y fomentar instancias propicias para la discusión con la diversidad del estudiantado. Por último, nos invitan a realizar cambios en las metodologías e instancias de retroalimentación que se implementan en el marco del desarrollo de la actividad curricular para propiciar un trato respetuoso.

RECOMENDACIONES Y ESTRATEGIAS PARA UNA DOCENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Situar al estudiantado ¿Con quiénes construimos procesos de enseñanza-aprendizaje?

Identificar la procedencia familiar y socioeconómica del estudiantado es clave al iniciar los procesos formativos, ya que algunas personas- sobre todo mujeres-, están realizando labores de cuidado de niños, niñas y/o personas en situación de dependencia, discapacidad o con movilidad reducida. Esta responsabilidad impacta en la carga mental, física y de pobreza de tiempo de las mismas y en consecuencia, puede afectar directamente el desempeño académico del alumnado. En este sentido, identificar tempranamente a quienes realizan estas labores permite tomar decisiones.

- Al iniciar los cursos, se recomienda preguntar abiertamente si algún participante tiene hijas o hijos, alguna persona a su cuidado y/o realiza trabajos remunerados para sostener su vida material.
- Asimismo, se recomienda que se presente la posibilidad de que puedan compartir/socializar directamente con la o el docente situaciones que puedan estar afectando su desempeño académico, sin necesidad de entregar detalles, pero que

permita tomar decisiones oportunas que favorezcan sus procesos de aprendizaje, tales como: flexibilizar asistencias, modalidades de evaluaciones o tipos y números de trabajos a entregar en el marco del curso, en coherencia con las reglamentaciones institucionales.

- En el caso que participen personas neurodiversas y/o neurodivergentes, es importante considerar que existe un alto número de mujeres que han sido diagnosticadas de forma errónea o tardía. En consecuencia, muchas de ellas han recibido acompañamientos tardíos o han accedido a terapias incorrectas y escasos espacios de ayuda. En esta línea, existen orientaciones específicas¹ para trabajar de forma inclusiva ante distintos tipos de discapacidad; visual, motora, auditiva, trastorno del espectro autista, discapacidad intelectual y discapacidad psíquica, elaborados por Cisternas, Trecañ y del Valle (2022) en la Universidad.



- Nombrar al estudiantado a través de su nombre social, respetando la identidad de género, independiente de su nombre legal. La universidad cuenta con una normativa específica sobre esta materia. Se recomienda que al inicio del año lectivo el profesorado enuncie y comente respecto al uso del nombre social, a fin de facilitar el proceso al estudiantado.
- En La Araucanía, es pertinente reconocer a personas que pertenecen a pueblos originarios, particularmente, al Pueblo Mapuche. En este sentido, cobra particular importancia el concepto interseccionalidad, que permite observar cómo se intersectan múltiples elementos con la identidad de las mujeres; por ejemplo, en el caso de la mujer indígena, si es o ha sido discriminada por ser mujer y por ser indígena; aquí confluye el género y la etnicidad. Por otra parte, también ocurre con las diversidades sexuales y de género.
- De igual manera se debe considerar al estudiantado migrante, el cual ha tenido

una importante participación en los procesos académicos y sociales en el último tiempo. Es necesario considerar su lugar de origen, los motivos que generan su migración, así como las características culturales e identitarias.

2. Participación e interacción en el aula.

Algunas preguntas orientadoras:

¿Tienes cuidado de propiciar la participación activa en clases de forma equitativa entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas? ¿Cómo retroalimentas las participaciones? ¿Quiénes suelen presentar los resultados o exponer ante el grupo el trabajo que se genera en equipos? ¿Cómo se distribuyen las actividades entre los equipos que llevan a cabo trabajo en terreno o en prácticas de laboratorio?

- Se recomienda equilibrar los liderazgos en trabajos en equipo o espacios de representatividad estudiantil, para así

promover una participación justa y sin discriminación de sexo, género y/u orientación sexual.

- Implementar actividades que promuevan los aprendizajes, la participación equitativa y el reconocimiento de toda la población estudiantil sin distinción de su sexo, género y orientación sexual.
- Evitar interrupciones y deslegitimaciones en las intervenciones del estudiantado.

- La perspectiva de género implica realizar ese análisis diferencial de todo en cuanto a: quién, qué hace, con qué recursos, con qué poder y con qué propuestas de transformación. En el aula y en las actividades autónomas se propone incorporar e incentivar este análisis para que la perspectiva de género sea parte de las reflexiones del estudiantado (Entrevista 1).

- Incorporar en el aula la discusión respecto a la construcción y persistencia de estereotipos de género en la disciplina, a través de casos contextualizados a la actividad laboral. Por ejemplo, en carreras altamente masculinizadas como por ejemplo algunas ingenierías, se recomienda que se problematice este hecho y cuáles son los estereotipos que se asocian a estas carreras. De igual modo, se sugiere problematizar los estereotipos que dominan en las carreras feminizadas y relevarlos como creencias socialmente construidas que deben ser erradicadas.
- Erradicar la “pedagogía de la humilla-

ción”. Esta suele manifestarse cuando un/a estudiante da una respuesta errada, se aleja de lo que se está preguntando o da cuenta de creencias arraigadas en estereotipos, y en lugar de utilizarla como recurso para promover el aprendizaje se sancionan punitivamente las intervenciones. Estas actitudes reducen la participación del estudiantado y limitan los espacios de aprendizaje y de integración.

Es relevante transformar el error en una oportunidad de aprendizaje (Entrevista 2).

3. Entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación de género.

- Hacer explícito el compromiso con la NO discriminación y la violencia de género. Rechazar las actitudes sexistas, la violencia y la discriminación de género u otras diversidades en los contextos de aula y espacios de aprendizaje.
- Evitar el uso de adjetivos para calificar o devaluar lo femenino y lo masculino, así como el uso de expresiones ofensivas para referirse a la libertad sexual de las personas. Por ejemplo: "hermosa", "encantadora", "sexy", "maravillosa" o "con clase" son algunos de los más utilizados para referirse a las mujeres. Por su parte, los asociados a las figuras masculinas suelen relacionarse con lo "justo", "racional", "pacífico", "prodigioso" y "valiente".

- No referirse a la población estudiantil a partir de prejuicios, chistes y comentarios discriminatorios. Por ejemplo, aludir al cuerpo e indumentaria de las y los estudiantes, sexualizar a las mujeres o realizar comentarios peyorativos que refieran a la identidad o expresión de género. Por ejemplo: “que provocativa anda hoy”, “se vistió con la luz apagada”, “que linda su polera, pero no había para hombre”.
- Contribuir a la visibilización de la diversidad social. Incluir temas y situaciones referidas a la diversidad de las personas (cultural, económica, étnica, entre otras) de manera explícita para el proceso reflexivo del estudiantado, utilizar ejemplos respecto a las expectativas laborales, procesos de marginación y exclusión de grupos minorizados.
- Impedir y rechazar los comentarios sexistas y discriminatorios a la población estudiantil lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer y más (LGBTIQ+).
- Impedir y rechazar comentarios que manifiesten discriminaciones en torno a la etnicidad de las personas, relativos a sus rasgos físicos, capacidades cognitivas y de aprendizaje o sobre su identidad nacional.
- Conocer la normativa de la universidad en violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género para identificar los procedimientos institucionales y entregar información oportuna.
- Mostrar sensibilidad ante situaciones de violencia, disponibilidad para escuchar y entregar acogida oportuna y empática, que no enjuicie las experiencias, ni las

minimice. Frente a estas situaciones dirigirse a la Dirección de Género de la UCT.

4. Visibilizar la contribución de las mujeres en las ciencias y las disciplinas.

- Analizar y reflexionar junto al estudiantado respecto a las elecciones vocacionales que produce la subrepresentación de un género en una determinada disciplina y/o ciencia. Abordar, los estereotipos y roles de género que se asocian a las carreras.
- Identificar a hombres y mujeres en la bibliografía entregada al estudiantado.
- Hacervisibles los aportes de modo específico de las mujeres y las diversidades porque están invisibilizadas. En esta dirección, es bueno preguntar a manera de diagnóstico qué autorías han sido significativas en sus procesos de aprendizaje en la Universidad y de ellas, a cuántos autores y autoras pueden reconocer en virtud de sus géneros.
- Las lecturas recomendadas para las diferentes asignaturas deben estar al margen del sexismo, puesto que este puede ser sutil, pero tremendamente efectivo para que se perpetúe (Entrevistada 3).
- Reconocer y reflexionar junto al estudiantado respecto de las desigualdades de género existentes tanto en la producción de conocimiento como en las disciplinas y profesiones.



5. Lenguaje inclusivo y no sexista.

- Utilizar un lenguaje que nombre y represente a mujeres, hombres y otras identidades en condiciones de igualdad. Por ejemplo: hacer uso del nombre social², mencionar a los y las estudiantes, o en lenguaje neutro utilizar estudiantado.
- Hacer uso de una comunicación (oral, escrita, audiovisual) que no sitúe a las personas en actividades estereotipadas en función de su sexo, y que permita representar la diversidad de actividades que realizamos las personas en la actualidad. Por ejemplo: mostrar imágenes de mujeres cocinando y hombres mirando TV, o de niñas jugando con muñecas y a niños con autos y legos, tiende a reproducir los procesos de socialización basados en estereotipos.
- Evitar referirse al estudiantado con infantilismos y frases peyorativas. Como, por ejemplo: “niñas”, “chiquillas”, “chiquitita”, “mijitas”, “mujercitas”, “jovencitos”, “niñito”, entre otras formas de infantilización basadas en prejuicios respecto a la superioridad de adultos hacia menores de edad.



- Además del lenguaje inclusivo y no sexista, no se debe olvidar el tema simbólico de lo que estamos mencionando o señalando en el aula, ya que se puede estar reproduciendo violencia simbólica. Como por ejemplo, cuando se plantea un caso o se plantean ejercicios en el aula, en los cuales ya sea explícita o veladamente se imponen roles de género tradicionales... la cosificación de las mujeres en los medios y la invisibilización de las identidades no binarias (Entrevistada 3).

Muchas veces usamos el masculino genérico por costumbre o comodidad más que por querer usar un lenguaje sexista. Por eso, y para no abusar del desdoblamiento que puede entorpecer la comunicación, entregamos algunas alternativas/sugerencias para que las uses cuando puedas:

No es lo mismo	Es mejor
Los estudiantes	El estudiantado, el alumnado, la comunidad estudiantil
Los profesores	El profesorado, cuerpo docente
Los administrativos	El personal administrativo
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los chilenos	Las personas chilenas
Los mapuche	El pueblo mapuche
Los estudiantes pueden inscribirse en el taller de fútbol	Las y los estudiantes pueden inscribirse en el taller de fútbol
El hombre invento la rueda	Los seres humanos inventaron la rueda
Los profesores y sus señoras	Las y los académicos y sus parejas

Fuente: Guía de Orientaciones para la Comunicación No Sexista, Dirección de Género - UCT, 2021.

6. Diseño e implementación de la asignatura.

- **Prestar atención al currículum oculto en los procesos de enseñanza-aprendizaje:** Desde las recomendaciones de las entrevistadas, se señala: “las prácticas que más reproducen estereotipos de género son las vinculadas con el currículum oculto” (Entrevistada 2). Por tanto, un/a docente que es consciente de los sesgos de género en el aula, en su práctica profesional, revisará no sólo el currículum formal sino también el informal, con el objeto de no reproducir estereotipos y estructuras de desigualdad. Esto implica procesos de autovigilancia constantes.
- **Utilizar estrategias propuestas por docentes que han tributado a visibilizar y abordar las desigualdades en materia de género** en los ámbitos disciplinarios en que se desempeñan.

En este sentido, se recomienda incorporar a la discusión el trabajo que han realizado colegas feministas y no feministas, que ya han contribuido a visibilizar las desigualdades en diversos ámbitos disciplinarios (Entrevistada 3).

- Incorporar en los resultados de aprendizaje, en las asignaturas que sea pertinente, la capacidad del estudiantado para incluir el principio de igualdad y no discriminación, así como de comprender y analizar las desigualdades de género.
- En relación a lo anterior, se sugiere in-

corporar la perspectiva de género en los contenidos de la asignatura para que el estudiantado analice la temática de interés sin sesgos de género.

- Incorporar e implementar métodos de enseñanza y aprendizaje participativos como los estudios de caso, la resolución de problemas o el aprendizaje basado en proyectos que abordan temáticas, tales como: sexo, género, discriminación, estereotipos, entre otros.
- Incluir artículos, libros y/o papers escritos por mujeres. En las referencias en la guía de aprendizaje, incorporar los nombres explícitos de las autorías para que se pueda identificar el sexo de las autoras. Utilizar referentes, contemporáneos y actualizados.
- Observar si al aplicar determinadas estrategias de evaluación, los resultados del estudiantado son distintos en virtud del género. Este diagnóstico nos permitirá saber si se deben ajustar o repensar las formas en que estamos evaluando los procesos y resultados de aprendizaje de los cursos.
- Democratizar la toma de decisiones en torno a los métodos y estrategias con las cuales el curso desea ser evaluado: ¿cómo les gustaría que sea evaluado su aprendizaje?, ¿qué propuestas tienen ustedes? Se pueden presentar propuestas por parte del estudiantado o docente y consensuar acuerdos.



7. Docencia en espacios virtuales.

La cultura digital es parte de nuestra vida cotidiana. Progresivamente, se han ido difuminando los límites entre lo online y lo offline, lo que ha traído consigo numerosos desafíos, especialmente, para la docencia. La ciberconvivencia “Es una prolongación de la convivencia, donde las relaciones interpersonales ya no son sólo presenciales y directas, sino que incluyen comunicación e intercambio de conocimientos, emociones y actitudes utilizando las TIC” (Ortega, 2015). En los últimos cinco años, han aumentado en un 90% las denuncias por ciberagresiones, las cuales pueden ser de distinta naturaleza y alcance. En esta dirección, los ambientes virtuales son espacios en donde ocurren procesos educativos, se establecen relaciones y por tanto, es importante que sea un lugar seguro y libre de violencias por razones de género. Algunas recomendaciones para tus actividades docentes en espacios virtuales, son:

- Utiliza medios institucionales para compartir los enlaces o claves de las sesiones sincrónicas.
- Comparte las informaciones y vínculos

sólo con las personas que integran el curso y conviértela en una sesión cerrada una vez que inicie la clase.

- Solicita que las conexiones se realicen desde sus cuentas institucionales habilitadas para ello.
- Solicita al estudiantado acceder al aula virtual y plataformas de docencia utilizando su nombre y apellido o nombre social en cuyo caso aplique. Recuerda que en la red, las personas pueden utilizar nombres o nicknames distintos a los que pueden aparecer en listas oficiales, por tanto, solicita que te hagan saber quiénes son para que puedan nombrarse correctamente.
- Si durante la sesión, ocurre algún tipo de violencia digital o se hackea el acceso, cierra la sesión en ese momento y comunícate con el grupo para acordar otras formas de continuar el trabajo del curso.
- En caso de que alguna persona requiera atención psicológica, a causa de la violencia digital sufrida en la videollamada, proporciona los contactos de la Dirección de Género.
- Recuerda que acciones tales como; encender las cámaras o los micrófonos, en ocasiones, implican entrar en la vida pri-

vada del estudiantado. Por esa razón, te sugerimos establecer acuerdos voluntarios, empáticos y comprensivos sobre el uso de estas herramientas.

- Establece con tu grupo que el chat es una forma de comunicación basada en la responsabilidad y el respeto.
- Si está dentro de tus posibilidades, graba tu exposición y súbela a la plataforma en la cual estés trabajando para que quienes no pudieron asistir a la sesión sincrónica tengan la posibilidad de verla posteriormente.

- Ante las desigualdades estructurales y brechas digitales de acceso a internet y plataformas entre la comunidad estudiantil, procura generar estrategias diferenciadas para que todo el estudiantado pueda acceder a los contenidos y trabajar sin rezagarse.

Algunos tipos de violencias digitales más frecuentes son:



8. Mediación docente

Algunas recomendaciones para la mediación docente-estudiante en contextos de educación superior:

- Procura que la comunicación fuera del aula sea a través de canales institucionales: plataformas o correo electrónico (de preferencia correo institucional). Evita usar redes sociales para enviar mensajes personales.
- Programa todos los mensajes para que se envíen en horario laboral. Evita enviar mensajes fuera de horario hábil, de madrugada y en fines de semana.
- Cuando te dirijas a una persona, hazlo por su nombre y evita usar frases como «mi amor», «chiquita/chiquito», «nena», «mamacita/papacito», etc.
- Si decides dar asesorías personalizadas,

asegúrate de ofrecerlas a todo el grupo y no a una persona en particular. En caso de dar asesorías presenciales, hazlo dentro de las instalaciones universitarias y de preferencia en espacios concurridos (sala de tutorías, bibliotecas, etc.). Evita los salones vacíos. Si la actividad implica estar a solas con la persona asesorada, mantén las puertas abiertas del cubículo o espacio en el que te encuentres y las entradas y salidas accesibles.

- Es importante que las conversaciones que entables con el alumnado se ciñan a los temas académicos, formativos y de sus procesos de aprendizaje. Deja fuera la vida personal, a menos que sean situaciones que te quieran comunicar en virtud del desempeño en el ámbito del curso y que de ninguna manera aborden temáticas vinculadas a la vida sexual de las personas.

RECURSOS ADICIONALES QUE PUEDES CONSULTAR

Título	¿De qué se trata este material?
¿Cómo lograr que los académicos dejen de acosar?	Mesa de diálogo 4: Encuentro Interuniversitario sobre hombres y masculinidades. Contra las violencias y los privilegios machistas en las universidades.
El género en las ciencias	El video presenta un diálogo con las Dras. Elena Centeno, Lucía Ciccía y Claudia Vallenggia, de la Universidad Nacional Autónoma de México en torno a la incorporación del género en las ciencias.
Género y discapacidad	Los desafíos de la inclusión: género, discapacidad y derechos humanos. Participan: Bárbara Anderson. IWF México y Guadalupe Maldonado APAC, IAP.
La mujer en la cultura Mapuche	Charla de la Dra. Elisa Loncón en torno a los diversos roles e importancia de las mujeres en la cultura y espiritualidad mapuche a través del estudio del mapudungún.
Lenguaje inclusivo	¿Qué es el lenguaje inclusivo? ¿Es sexista nuestro lenguaje académico y de uso cotidiano? ¿Por qué nace la demanda de uso del lenguaje inclusivo? ¿Cuál debe ser el papel de las IES en este tema?
Material Educativo para formar en igualdad de género	ComunidadMujer elaboró las “Guías para Educar en Igualdad de Género y Corresponsabilidad” como una herramienta que promueve que niñas y niños puedan desarrollar todo su potencial y optar por proyectos de vida libres de estereotipos de género. Las guías cuentan con actividades para incorporar en el currículum priorizado de enseñanza como una estrategia para continuar educando para la igualdad de género durante y después de la crisis sanitaria.

Nombrar el género y la raza	La Antropóloga argentina, Rita Laura Segato, explica la importancia de nombrar el género y la raza.
Nütramkawün: Margarita Calfio “Protagonismo de puzomo dentro de la historia mapuche.”	Margarita Calfío Montalva, integrante de la Comunidad de Historia Mapuche, presenta una historización del protagonismo de las mujeres dentro de la historia y el devenir de la historia del pueblo mapuche.
¿Qué es el Patriarcado?	En una entrevista realizada a Adriana Guzmán el año 2019 en Chiapas, México, explica el sentido y cómo opera el patriarcado en los cuerpos de las mujeres.
Reflexiones acerca de una perspectiva decolonial de las masculinidades	El destacado sociólogo chileno, José Olavarría se plantea como premisas básicas de su presente reflexión, procurar diferenciar desde una mirada de la sociología, la “descolonialidad” y la “descolonización” desde los estudios de las masculinidades.
Seguridad digital ante la violencia de género	Conferencia para docentes «Seguridad digital ante la violencia de género», impartida por Cecilia Núñez de la Coordinación para la Igualdad de Género, en el marco del Seminario Virtual «Romper las desigualdades de género en la prepa».
Ser mujer, ser trans y ser Mapuche	¿Hay una relación entre el colonialismo y las discriminaciones de género? En este episodio de Descoloniza en Chile, conoceremos parte de la historia impuesta sobre las diversidades del pueblo mapuche. Y cómo una mujer no baja la cabeza ante las violencias que ha sufrido por ser quien es.
Todxs deberíamos ser feministas	Charla TED realizada por la escritora Nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie, en donde explica en 30 minutos, qué es el feminismo y por qué todas las personas están invitadas a conocer estas perspectivas.
Violencia y acoso en Línea	En esta charla, Irene Soria Guzmán, especialista en cultura digital, aborda algunos enfoques para hablar de violencia en el espacio virtual y propone algunas estrategias de autocuidado, toma de conciencia de prácticas tecnológicas y vínculos afectivos entre grupos de mujeres.



BIBLIOGRAFÍA

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (2019). Marco General para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria. <https://www.aqu.cat/doc/Universitats/Metodologia/Marco-general-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-docencia-universitaria>
- Aguada, Y. (2022). Las críticas feministas a la teoría de la justicia de Rawls. Anuario Del Centro De Investigaciones Jurídicas Y Sociales, (XX), 307-320.
- Bartual-Figueras, M.T.; Turmo-Garuz; J.; Sierra-Martínez, J.; Carbonell-Esteller; M. (2022). Percepciones de género y factores de influencia. Evidencia en estudiantes universitarios de Barcelona (España) y Cartagena de Indias (Colombia). Revista Complutense de Educación, 33(2), 325-336.
- Bejarano, M. (2013). «El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario». Vivat Academia, 124: 79-89.
- Bolla, L. & Rocha, M. (2020) Género y currículum en disputa. Reflexiones sobre prácticas y saberes universitarios. Tempo e Argumento, Florianópolis, v. 12, n. 30, e0207, maio/ago. 2020.
- Cameron, C. (1977). Sex-role attitudes. En S. Oskamp (Ed.). Attitudes and opinion (pp. 339-359). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- CEDAW (1979). La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas.
- Cisternas, M., Trecañ, S., y del Valle, R. (2022). Manual de prácticas docentes inclusivas: la discapacidad en educación superior. Universidad Católica de Temuco.
- Comas á Argemir, D. (1995). Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Editorial Icaria.
- Comisión Internacional de Juristas (CIJ) (2007). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <http://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>

- Crenshaw, K. (1993). Beyond Racism and Misogyny: Black Feminism and 2 Live Crew. In M. J. Matsuda (Ed.), *Words That Wound. Critical Race Theory, Assaultive Speech, And The First Amendment* (1st ed., p. 22). Routledge.
- Díaz-Herrera, C. (2020). Sociología de la imagen en Silvia Rivera Cusicanqui: conceptualización teórica y metodológica de una disciplina dialéctica, discursiva y rebelde. *Izquierdas*, 49, 99. Epub 04 de octubre de 2021. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100299>
- Franch, C., Troncoso, L., Hernández, P., Castro, C., y Undurraga, J. (2022). Guía de Educación Antisexista. Universidad de Chile.
- Freire, P. (2006). *Pedagogía del Oprimido*. Argentina: Siglo XXI.
- Glick, P. y Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, (70), 491-512.
- Glick, P., y Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118
- Lagarde, M. (1996). Género y feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Madrid: Horas y horas.
- Lamas, M., (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, VIII(30), 173-198.
- Lapierre, M., Ugueño, A., Solar, F., Krause, A., Luna, L., Rilling, C., Fleet, A., Donoso, E., y García, G. (2019). Enfoques y tendencias actuales en educación superior inclusiva. En: *“Educación superior inclusiva”*. Centro Universitario de Desarrollo. Grupo Operativo de Universidades Coordinadas por Cinda. Pp. 15-68.
- Lemus, S., Castillo, M., Moya, M., Padilla, J., y Ryan, E. (2008). Elaboración y validación del Inventario de Sexismo Ambivalente para Adolescentes. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(2), 537-562.
- Maceira, L. (2005). Más allá de la Coeducación: Pedagogía Feminista. *Coeducación*, (36), 27 - 36.



- Madolell Orellana, R., Gallardo Vigil, M. Á. y Alemany Arrebola, I. (2020). Los estereotipos de género y las actitudes sexistas de los estudiantes universitarios en un contexto multicultural. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 24 (1), 284-303
- Moreno Marimón, M. (2000). Cómo se enseña a ser niña: *El Sexismo en la Escuela*. Barcelona, España: Icaria.
- ONU Mujeres (2012). Justicia de Género: Clave para Alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Ortega, R. (2015). Convivencia y ciberconvivencia. Un modelo educativo para la prevención del acoso y el ciberacoso escolar. ISBN: 978-84-7774-035-3
- Piedra, M. (2022). Currículum oculto y no tan oculto de género en la educación superior. *Reflexiones*, 101(2), 1 - 23. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/45869/49107>
- Rawls, J., (1971). *Teoría de la Justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rico, N. (1996) Violencia de género: un problema de derechos humanos. Serie Mujer y Desarrollo N° 16. CEPAL. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera Cusicanqui, S. (2015). Sociología de la Imagen: Miradas ch'i xixi desde la historia andina. Buenos Aires: Tinta limón.
- Rubin, G. (1986). El Tráfico de Mujeres: Notas sobre la "Economía Política del Sexo". *Revista de Psicodidáctica*, 8(30), 95-145.
- Scott, J. (2000). Género e Historia. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- UNESCO. (2016). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891>
- UNESCO. (2021). Género y creatividad. Progresos al borde del precipicio. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375713>

- Universidad Católica de Temuco. (2021). Guía de Orientaciones para la Comunicación No Sexista. https://direcciongenero.uct.cl/wp-content/uploads/GUIA_DE_ORIENTACIONES_PARA_LA_COMUNICACION_NO_SEXISTA.pdf
- Universidad Católica de Temuco. (s/f). Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco. Disponible en: <https://www.uct.cl/content/uploads/ser-y-quehacer-uct.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2024). Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencias. Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU).
- Valdés, T. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. *Revista Docencia*, 49, 46-61.
- Viaña, J., Tapia, L., y Walsh, C. (2010). Construyendo Interculturalidad Crítica. Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello
- Villagra, Carolina y Riquelme-Arredondo, Angélica. (2023) Liderar la transformación de la escuela desde el enfoque de evaluación como aprendizaje. *Meta Avaliacao*, 15(47), 351-373.
- Walsh, C. (2010). Interculturalidad crítica y educación intercultural. *Construyendo Interculturalidad Crítica*, 75-96.



Información que podría ser de tu interés





UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO