

Guía para una
**DOCENCIA UNIVERSITARIA
CON ENFOQUE DE GÉNERO**
en la Universidad de Santiago de Chile



DIRECCIÓN DE
GÉNERO
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Guía para una
**DOCENCIA UNIVERSITARIA
CON ENFOQUE DE GÉNERO**
en la Universidad de Santiago de Chile



DIRECCIÓN DE
GÉNERO
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Documento coordinado por Karin Baeza Vásquez
Directora de Género, Diversidad y Equidad.

Autora: Daniela Díaz Seguel,
Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Editoras: Mónica Maureira Martínez, Karin Baeza Vásquez,
Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Esta publicación contó con la colaboración de Mery Rodríguez Parra, consultora especialista en género y educación y Paula Vargas Reyes, Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

Diseño: Paulette Filla de Diego

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.



Universidad de Santiago de Chile
Dirección de Género, Diversidad y Equidad
Julio, 2020

Contenidos

	Introducción	6
1	¿Por qué la igualdad de género? Fundamentos	9
	1.1 Ámbito internacional	
	1.2 Ámbito nacional	
	1.3 Universidad de excelencia: inclusión y diversidad	
2	¿Qué es la docencia universitaria con enfoque de género?	14
	2.1 Concepto de género y enfoque de género	
	2.2 Docencia universitaria con enfoque de género	
	2.3 Incorporación del enfoque de género en la docencia	
3	¿Cómo incorporar el enfoque de género en la docencia?	20
	3.1 Participación e interacción en el aula	
	3.2 Entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación de género	
	3.3 Lenguaje inclusivo y no sexista	
	3.4 Visibilizar la contribución de las mujeres en las ciencias y las disciplinas	
	3.5 Diseño e implementación de la asignatura	
4	La reflexión como estrategia para la transformación cultural	27
5	Glosario de conceptos	29
	Bibliografía	32

Introducción

La Universidad de Santiago de Chile hace más de una década inicia el proceso de transversalización del enfoque de género, siendo la primera institución del país en dirigir iniciativas de gestión universitaria en este ámbito¹. Desde entonces se ha avanzado de manera progresiva en el establecimiento de una institucionalidad de género, junto con una normativa que apunta a erradicar las prácticas sexistas y discriminatorias en las actividades universitarias.

La docencia con enfoque de género constituye hoy uno de los desafíos centrales para esta institución y para el concierto de universidades del país. No solo porque contribuye a la excelencia académica, que se enriquece con las oportunidades que entrega el despliegue integral de los talentos y recursos, así como con la diversidad del estudiantado, sino también por la relevancia social que tiene una formación universitaria integral, pluralista y democrática para contribuir a la superación de las desigualdades en los diversos ámbitos de nuestra sociedad.

Las universidades públicas del Estado deben garantizar el principio de igualdad y no discriminación, lo que compromete a toda su comunidad educativa, especialmente al profesorado, en el desarrollo de iniciativas para la igualdad de oportunidades. De este modo, la docencia para la igualdad de género busca favorecer la formación de personas capaces de promover en sus trayectorias personales y profesionales el respeto a los derechos fundamentales y la igualdad.

Con el propósito de favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Santiago de Chile y, de esta manera, contribuir a impulsar las transformaciones culturales que demanda el contexto social, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad pone a disposición de las y los docentes el documento ***Guía para una docencia universitaria con enfoque de género.***

Esta edición reúne elementos del texto *Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista*, publicado en 2019 por el Departamento de Educación, que ayudó a sentar las bases para la reflexión y la sensibilización del estamento académico. Además, incorpora estrategias que ofrece la literatura especializada, así como las principales experiencias de otras instituciones de Educación Superior.

¹ El proyecto institucional “Igualdad en la Diferencia” fue ejecutado entre los años 2007 y 2010, siendo financiado por MECESUP y EXPLORA Conicyt. En el marco de esta iniciativa se genera el primer diagnóstico universitario en la temática de género, enfatizando en la gestión universitaria y el funcionamiento de los doctorados, proponiendo una serie de medidas para institucionalizar la perspectiva de género y erradicar las brechas detectadas. El proyecto fue gestionado desde la Prorectoría y contó con la participación experta de la dra. Kathya Araujo.

El documento ***Guía para una docencia universitaria con enfoque de género*** entrega un marco de promoción de prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia y de este modo contribuir a erradicar los sesgos de género y las prácticas sexistas en el aula. No pretende imponer un trabajo acabado sobre los procesos que implica la enseñanza universitaria, sino dar cuenta de estrategias que permitan integrar el enfoque de género en el aula. Al mismo tiempo, es una invitación a abrir espacios de reflexión individual y colectiva para impulsar prácticas educativas inclusivas y no discriminatorias, que nos permitan una experiencia cotidiana de la vida universitaria más satisfactoria.

1

¿Por qué la igualdad de género? Fundamentos

La incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Santiago de Chile es una estrategia que tiene como propósito contribuir a garantizar la igualdad de hombres y mujeres en la Educación Superior. Se basa en el principio de igualdad y no discriminación en virtud del cual se reconoce que todas las personas tienen derechos sin exclusiones, donde las manifestaciones de discriminación en base al género no tienen cabida.

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas. En este sentido, cabe precisar que de acuerdo a lo planteado por la ONU “Igualdad no significa que las mujeres y los hombres son o deban ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de que una persona haya nacido hombre o mujer. Implica que se tienen en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de hombres como de mujeres, reconociendo la diversidad entre los diferentes grupos (...)” (UNEG, 2012, p. 13).

Los compromisos adoptados por el Estado de Chile en materia de derechos humanos involucran a las universidades públicas del país en la implementación de acciones y políticas que identifiquen y prevengan situaciones y actos discriminatorios por razones de género, como también les compromete en la creación de condiciones de igualdad hacia grupos históricamente excluidos, en mayor riesgo de ser discriminados, como ocurre con las mujeres y personas LGBTIQ+.

Se señalan a continuación una serie de instrumentos jurídicos y compromisos, nacionales e internacionales, a través de los cuales se impulsa la adopción de medidas tendientes a la igualdad de género en el ámbito universitario:



1.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1960).** Se refiere a la discriminación como “toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el sexo u cualquier otra índole” (Art. 1º). Propone medidas para lograr la igualdad de oportunidades educativas y para garantizar la inclusión en todos los niveles de educación.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).** Destaca la importancia de la educación para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y señala que los estados adoptarán “medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación” (Art. 10°).
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994).** Reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Impone a los estados tomar acciones en la política educativa para contrarrestar prejuicios, costumbres y prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros, o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer (Art. 8°, B).
- **Principios de Yogyakarta (2006).** Comprometen a los estados respecto a la protección, respeto y promoción de los derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. En el ámbito educativo establecen que los estados deben generar acciones para garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y sin discriminación, así como asegurar que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de la diversidad de orientaciones sexuales y de género (Principio 16°, A-D).
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015).** Reconocen la igualdad de género como una condición necesaria para el desarrollo sostenible que debe ser abordado por la sociedad en su conjunto. Definen como objetivos “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ODS 5) y “garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad, además de promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida” (ODS 4).



1.2 ÁMBITO NACIONAL

- La **Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación (2012)**, conocida como Ley Zamudio, define la discriminación en términos de la exclusión de derechos fundamentales ratificados por el Estado de Chile en los tratados internacionales.

les sobre derechos humanos. Se refiere a la discriminación por motivos como sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, apariencia personal o situación de discapacidad (Art. 2°).

- La **Ley 21.091 sobre Educación Superior (2018)** define que las instituciones universitarias deben velar por la inclusión y garantizar la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. Asimismo, deben regirse y promover el respeto por los derechos humanos, tanto en sus propuestas formativas como en las relaciones de aprendizaje. Se señala que el acoso sexual, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas (Art. 2°).
- La **Ley 21.094 sobre universidades del Estado (2018)** establece la no discriminación y la equidad de género como principios que deben regir el ejercicio de las universidades del Estado. En términos de docencia deberán favorecer la capacidad de análisis crítico y valores éticos, fomentar “la comprensión empírica de la realidad chilena, sus carencias y necesidades, buscando estimular un compromiso con el país y su desarrollo” (Art. 6°).



1.3 UNIVERSIDAD DE EXCELENCIA: INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

La promoción de la igualdad de género en la Universidad de Santiago de Chile se expresa en su sello de universidad inclusiva y con responsabilidad social, como principios que declara en el Plan Estratégico Institucional para el cumplimiento de su actividad académica:

“La Universidad genera los más altos estándares de calidad, innovación y pertinencia en un ambiente de mutuo respeto, libertad de pensamiento, diversidad e inclusión social [...]” (USACH, 2016, p. 22). Asimismo, “se proyecta como una comunidad universitaria inclusiva, referente nacional e internacional de excelencia, que crece y se desarrolla en áreas claves y pertinentes, necesarias para la construcción de una sociedad democrática, equitativa y con desarrollo sustentable” (USACH, 2016, p. 23).

Esta universidad orienta su docencia hacia el pluralismo, la libertad de expresión y pensamiento, reconociendo la diversidad de género y el respeto a las identidades de las personas como un valor fundamental, consagrándose de esa forma en el Modelo Educativo Institucional. Se valora a “toda persona que trabaja o estudia en la Universidad” en “un clima de respeto por quienes integran la comunidad universitaria” (USACH, 2014, p. 16). Según dicho modelo, la docencia de este plantel tiene como foco el aprendizaje y la diversidad del estudiantado:

“La valoración de la diversidad en la composición estudiantil como una oportunidad de desarrollo formativo para los futuros profesionales ha sido siempre una característica de nuestra Universidad, al promover la integración de un cuerpo de estudiantes que comparta espacios y experiencias formativas, desde la diversidad personal, étnica, socioeconómica y sociocultural” (USACH, 2014, p. 26).

La docencia en esta institución se orienta a la excelencia y la innovación, siendo el sello distintivo de sus egresados y egresadas el actuar con pensamiento crítico, responsabilidad social y conciencia ciudadana en el desarrollo de su actividad profesional.

2

**¿Qué es la docencia
universitaria con
enfoque de género?**

2.1 CONCEPTO DE GÉNERO Y ENFOQUE DE GÉNERO

Para comprender la docencia universitaria desde la perspectiva de género, es necesario tener en consideración algunas ideas clave:

- El término **género no es sinónimo de mujeres**. Es una categoría de análisis que alude al conjunto de la población en torno a la construcción histórica y social de lo femenino y lo masculino (Lamas, 1999).
- El género **es una construcción social**. Se refiere a un conjunto de características, roles, comportamientos y atributos que norman las formas de ser y comportarse de las personas.
- Se **establece una relación jerárquica** en torno a la diferencia de género, con valoraciones que atribuyen mayor importancia y legitimidad social a las características y actividades asociadas con lo masculino. Por este motivo se habla de desigualdad y las relaciones de poder como un elemento constitutivo del género (Scott, 1996).
- **Estereotipos de género**. Son creencias generalizadas y asumidas por la población sobre características, atributos y comportamientos de las personas en función de su género. Los roles estereotipados de género se manifiestan como competencias y actividades que limitan las opciones profesionales y los lugares reservados a hombres y mujeres en lo social y laboral (UNESCO, 2016).
- **El sexo, la identidad de género y la orientación sexual** son elementos variables, no tienen una correspondencia estricta entre sí.
- El **sexo** se refiere a las características biológicas y anatómicas de las personas. La clasificación asignada al nacer como hombre o mujer.
- La **identidad de género** es la percepción de una persona sobre sí misma en cuanto a su propio género, independiente del sexo asignado al nacer.
- La **orientación sexual** es la atracción afectiva y sexual hacia otras personas.
- El **enfoque de género** es una forma de analizar la realidad social que se utiliza en investigaciones y políticas públicas con el propósito de identificar las causas y consecuencias de la desigualdad en base al género. Supone valorar y comprender las experiencias, necesidades e impactos diferenciados en el conjunto de la población,

y permite desarrollar acciones para garantizar el ejercicio pleno de derechos y la no discriminación hacia las personas (PNUD, 2006).

- El género **se articula con otros factores sociales de discriminación** como la edad, la clase social, la etnia, la condición migratoria, la situación de discapacidad, la sexualidad, entre otras. Un enfoque sensible al género conlleva una mirada interseccional, que implica tener en cuenta la combinación de diferentes ejes de desigualdad y discriminación (Lombardo y Verloo, 2010).

2.2 DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

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). Aplicar esta perspectiva en el ejercicio docente permite crear condiciones de igualdad en los procesos de formación del estudiantado de la Universidad de Santiago de Chile, como también impactar en los ámbitos donde las y los profesionales se desenvolverán con responsabilidad social. La docencia con enfoque de género posee los siguientes atributos:

- **Cuestiona los sesgos, estereotipos y las relaciones de poder** entre los géneros.
- **Promueve la reflexión crítica sobre las prácticas docentes** de modo de identificar comportamientos y creencias sexistas que impactan en el proceso de aprendizaje del estudiantado.
- **Mejora la relevancia social de los conocimientos que se enseñan**, considerando el bienestar del conjunto de la población.
- **Promueve ambientes de aprendizaje y metodologías inclusivas** que atienden a todo el estudiantado, favoreciendo el trato respetuoso y la igualdad de oportunidades.
- **Propicia contextos de enseñanza libres de violencia y discriminación de género.**
- **Fomenta el pensamiento crítico en el estudiantado** y el desarrollo de competencias para promover la igualdad de género en su actividad profesional.

2.3 INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

La literatura sobre género en la educación superior señala que la implementación de la perspectiva de género en la docencia universitaria se realiza, por un lado, a través de la creación de asignaturas especializadas en la temática de género (por ejemplo: asignatura Género y Salud Pública) y, por otro lado, de manera transversal en las asignaturas de todas las carreras (AQU Catalunya, 2019; Buquet, 2011; Donoso et al., 2014)².

Este documento aborda esta última dimensión para promover la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en la actividad docente, tanto en las interacciones con el estudiantado como en la selección de estrategias de enseñanza y, cuando sea pertinente, en los contenidos y objetivos de aprendizaje.

Incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria de forma transversal supone un ejercicio inicial de reflexión y autodiagnóstico sobre la actividad que se realiza en las aulas (Rodríguez y Provencio, 2017).

A continuación, se señalan algunas dimensiones en las que se sugiere poner atención para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria:



Participación e interacción en el aula: En la práctica docente se transmiten y reproducen mensajes que refuerzan las desigualdades de género, lo que se conoce como *currículo oculto de género*. Este puede ser entendido como aquellas creencias y valoraciones sociales que se ponen en práctica en el ejercicio de la docencia, que no son declaradas de manera formal y que tienen como consecuencia la desigualdad entre los géneros (UNESCO, 2016; Maceira, 2005).

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). En este sentido, la perspectiva de género permite propiciar condiciones equitativas en el aula de modo

² Otro ámbito de incorporación del enfoque de género en la formación universitaria es la creación de programas académicos especializados en género que se imparten usualmente en el ámbito de postgrado.

de **ofrecer al alumnado las mismas oportunidades de aprendizaje, 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** (Departamento de Educación USACH, 2019). También es importante fomentar la discusión en clase de los temas con enfoque de género; por ejemplo, el cuestionamiento de los estereotipos sexistas, el análisis de las diferencias y diversidad de identidades y la violencia de género (Buquet, 2011).



Entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación de género: Favorecer ambientes de aprendizaje seguros y no violentos supone **ser autovigilante y observar la propia práctica docente para no reproducir situaciones de discriminación de género y violencia hacia las mujeres y personas con otras identidades sexuales y de género** (prejuicios sexistas, racistas y homo, lesbo, transfóbicos). Se trata de prescindir de los comportamientos que transmitan la idea de una identidad única y transmitir valores de equidad, respeto a las diferencias y la diversidad de las personas, como la identidad de género y sexual, nacionalidad, clase, edad, situación de discapacidad y migratoria, entre otras.



Visibilizar la contribución de las mujeres en las ciencias y las disciplinas: El enfoque de género contribuye a cuestionar el carácter androcéntrico de las ciencias y las disciplinas. Este fenómeno sitúa la perspectiva masculina como punto de referencia de todas las cosas, como un modelo de comportamiento humano y representación de la cultura. Desde esta perspectiva se representa a la autoridad científica como eminentemente masculina y se oculta la visión y realidades de las mujeres. La perspectiva de género invita a **cuestionar estos supuestos y estereotipos de género en los procesos de producción del conocimiento** (Donoso et al., 2014). **Además, favorece la reflexión acerca de la participación de las mujeres, estudiantes y académicas en las carreras, y contribuye a problematizar las desigualdades de género en el ámbito profesional y en la cultura de la propia disciplina.**



Lenguaje inclusivo y no sexista: El lenguaje es un proceso de socialización dinámico, que varía a lo largo de la historia y que refleja los cambios de la vida social. Su utilización discriminatoria posiciona de manera preponderante a un sexo por sobre otro, siendo una de sus manifestaciones la exclusión de las experiencias de las mujeres y de las personas con otras identidades de género y sexuales (Jiménez et al., 2014). A través del lenguaje se transmiten y refuerzan mensajes y prejuicios que tienen como consecuencia la discriminación y la desigualdad, motivo por el cual constituye un foco de atención y análisis del proceso de enseñanza. Por ello, **es preciso que la comunicación en el ejercicio de la docencia considere el enfoque de género, tanto en el lenguaje hablado, escrito y en las imágenes utilizadas, con el propósito de evitar la reproducción de estereotipos y formas rígidas de referirse a las personas en función de lo que se espera que hagan hombres y mujeres.**



Diseño e implementación de la asignatura: Integrar la dimensión de género de forma transversal en la asignatura requiere reflexionar respecto a las diferencias y necesidades del estudiantado en cada etapa de su organización. **Se puede declarar de manera explícita en los resultados de aprendizaje, adecuándolos a la carrera y al contenido. De ser pertinente con la temática, la perspectiva de género también se puede incorporar a los contenidos del curso,** de modo de introducir herramientas conceptuales con las cuales el estudiantado sea capaz de analizar las desigualdades de género, cuestionar los estereotipos, el sexismo en la disciplina y proponer estrategias para eliminar las brechas de género en la actividad profesional (Rodríguez y Provencio, 2017). Se sugiere desarrollar actividades, usar ejemplos o análisis de caso para problematizar cómo la temática que se estudia afecta a hombres y mujeres. Por otro lado, incorporar el enfoque de género en la *bibliografía*, y utilizar *metodologías* sensibles al género, que se caracterizan por el desarrollo de estrategias que fomentan la participación de todo el alumnado, “promueven relaciones de género igualitarias y manifiestan una clara intención para que el estudiantado desarrolle cuestionamiento y análisis en ese sentido” (Ponferrada, 2017, p. 9).

3

¿Cómo incorporar el enfoque de género en la docencia?

A continuación, se proponen estrategias para una docencia desde la perspectiva de género:



3.1 PARTICIPACIÓN E INTERACCIÓN EN EL AULA

- **Evitar la transmisión de estereotipos de género** en ejemplos, ejercicios o actividades que reproduzcan creencias tradicionales respecto a comportamientos, atributos y/o roles de género.
- **Organizar actividades pedagógicas que promuevan los aprendizajes, la participación equitativa y el reconocimiento de toda la población estudiantil** sin distinción de su sexo, género y orientación sexual.
- **Motivar la opinión y participación para todo el estudiantado**, procurando que en la discusión dentro del aula no predomine un grupo de estudiantes de un determinado género. Cuando en un grupo se vea poca participación de mujeres, se debe fomentar y valorar su contribución sin esperar que adopten un estilo de comunicación particular.
- **Promover el liderazgo femenino.** La interacción en el aula permite a las y los docentes equilibrar los liderazgos y promover la participación de las mujeres en espacios de decisión.
- **Favorecer un clima de clases no competitivo que fomente el trabajo colaborativo y la responsabilidad colectiva en la resolución de los problemas sociales.**
- **Evitar interrupciones y deslegitimaciones en las intervenciones del estudiantado**, tanto por sus pares como por parte del profesorado.
- **Valorar todos los estilos de oratoria e intervenciones.** Por ejemplo, al formular preguntas, se abren espacios de reflexión; evitar la valoración exclusiva o preferente a quien responde o da su opinión de manera más rápida o lo hace con un tipo de oratoria particular. Se deben incluir estrategias que permitan recoger la opinión de todo el estudiantado.

- **Promover actividades de trabajo en aula en grupos pequeños,** con cambios de roles para facilitar el desarrollo de competencias que favorecen la colaboración.
- **Rotar el liderazgo en la clase.** Promover que cada estudiante pueda liderar una discusión durante el desarrollo de la clase y la asignatura en general.
- **Proponer ejemplos, ejercicios y actividades de aula que pongan de manifiesto las desigualdades de género** en la temática de la asignatura.
- **Analizar la construcción de estereotipos de género en la disciplina,** a través de casos contextualizados a su actividad laboral.



3.2 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.
- **Evitar el uso de adjetivos para calificar o devaluar lo femenino y lo masculino,** así como el uso de expresiones ofensivas para referirse a libertad sexual de las personas.
- **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.
- **Contribuir a la visibilización de la diversidad social.** Incluir temas y situaciones referidas a la diversidad de las personas.
- **Impedir comentarios sexistas y discriminatorios a la población estudiantil lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer y más (LGBTIQ+).**

- **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.
- **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, Diversidad y Equidad.



3.3 LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

- **Utilizar un lenguaje que nombre y represente a mujeres, hombres y otras identidades en condiciones de igualdad.**
- **Hacer uso de una comunicación (oral, escrita, audiovisual) que no sitúe a las personas en actividades estereotipadas en función de su sexo.** Al mostrar imágenes, referirse a las personas en su diversidad.
- **Evitar referirse al estudiantado con infantilismos y frases peyorativas.** Por ejemplo, señalar a las estudiantes como “mijita”, “niñas”, “mi niña”, “nuestras mujeres”, entre otras formas basadas en prejuicios sexistas acerca de la necesidad de cuidar, proteger a las mujeres o sacrificarse por ellas. Evitar referirse a los estudiantes con “mijito”, “niño”, “mi niño” “mamón”, entre otras formas de infantilización basadas en prejuicios respecto a la superioridad de hombres adultos hacia otros de menor edad.

CONSEJOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Lenguaje
no sexista

- **Refiérase a hombres y mujeres usando sustantivos o términos colectivos.**

Ejemplo: personas, profesorado, estudiantado, seres humanos, niñez; el personal, la dirigencia, la jefatura.

- **Prefiera formas no personales del verbo, evitando el sujeto.**

Ejemplo: “Se llenará el formulario”; o usar formas personales del verbo: “Llene el formulario”, o formas no personales como “Llenar el formulario”.

- **Alternar entre los géneros femenino y masculino, usando la barra o paréntesis.**

Ejemplo: “El área está integrada por ingenieras e ingenieros”, usando la barra [/]: “funcionario/a”, o haciendo la partición a través del paréntesis: “Estimados(as) estudiantes”.

- **Prescindir del pronombre “el o la”, usando los pronombres “le”, “les” o “quien”, “quienes”.**

Ejemplo: “Les hacemos llegar muy cordialmente esta invitación...” o “Quienes postulen a la beca...”.

- **Evite el uso del masculino como universal o genérico. Especifique ambos géneros para visibilizar a las mujeres.**

Ejemplo: “El equipo médico integrado por hombres y mujeres...”, “La documentación para los y las docentes está disponible en...”, “Los dos tutores (una mujer y un hombre) que guiaron las prácticas profesionales...”.



3.4 VISIBILIZAR A LAS MUJERES EN LAS CIENCIAS Y LAS DISCIPLINAS

- **Cuestionar la visión androcéntrica de las disciplinas.** Es necesario dar a conocer las contribuciones que han realizado las mujeres desde el punto de vista científico. Reflexionar acerca de las desigualdades de género tanto en la producción de conocimiento como en las disciplinas y profesiones.
- **Relevar el conocimiento producido por mujeres** como una contribución a los diversos campos de la ciencia, la historia y la cultura.
- **Analizar la composición de las carreras por género.** Cuando se observe la subrepresentación de un género en el estamento estudiantil o docente, poner de relieve, junto al alumnado, los estereotipos y roles de género que operan en la elección de la carrera, que se encuentran arraigados en la disciplina y en la actividad profesional.
- **Reflexionar acerca de los roles de género en la profesión y actividad laboral.** Esto implica también preguntarse por las desigualdades de género en el mercado laboral y en las políticas asociadas a la profesión. Incentivar al estudiantado a realizar propuestas que aborden estas problemáticas.



3.5 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

- Cuando sea pertinente con la temática de la asignatura, incorporar **de manera explícita en los resultados de aprendizaje** la capacidad del estudiantado de valorar el principio de igualdad y no discriminación, comprender y analizar las desigualdades de género y aportar con propuestas desde la disciplina que contribuyan a superarla.
- Si resulta adecuado se puede incorporar la perspectiva de género en los **contenidos de la asignatura** para que el estudiantado analice la temática de interés sin sesgos de género.

- **Considerar métodos de enseñanza y aprendizaje participativos** como los estudios de caso, la resolución de problemas o el aprendizaje basado en proyecto. Realizar actividades para que el estudiantado, de manera colaborativa: a) analice la variable sexo/género en las temáticas del curso; b) identifique las causas y consecuencias de la desigualdad de género en la disciplina; c) evalúe los impactos que situaciones particulares pueden tener en hombres, mujeres y personas LGTBI; d) reflexione sobre los estereotipos de género en una situación vinculada a la actividad profesional; y e) diseñe propuestas para superar las desigualdades de género.
- Incorporar **perspectiva de género en la bibliografía**. Incluir artículos, libros y/o papers escritos por mujeres. En las referencias del programa de asignatura, de preferencia, incluir los nombres explícitos de las autorías para que se pueda identificar el sexo de las autoras, ya que las iniciales suelen ser asociadas a la autoría masculina.

4

La reflexión como estrategia para la transformación cultural

Las transformaciones de las relaciones de género en la Educación Superior suponen un proceso de cambios graduales en la cultura universitaria, académica y organizacional, involucrando a todas las personas de la comunidad educativa. De ahí deriva la importancia de propiciar la acción reflexiva de las y los docentes en torno a las prácticas educativas desde una perspectiva de género.

La reflexión como estrategia de cambio supone un trabajo consciente y sistemático por parte del cuerpo docente, con el propósito de impactar sus prácticas pedagógicas y diseñar estrategias ajustadas a la diversidad del estudiantado (Korthagen y Nuijten, 2017). Por lo tanto, incorporar el enfoque de género en la docencia requiere observar de manera crítica las propias prácticas, desaprender aquellos prejuicios y estereotipos que reproducen desigualdad, así como favorecer espacios de reflexión colectiva en las carreras, de manera conjunta con el estudiantado y al interior de las disciplinas.

El propósito del documento ***Guía para una docencia universitaria con enfoque de género*** es contribuir a la superación de las desigualdades de género en la docencia de la Universidad de Santiago de Chile, presentando un marco general de estrategias que promuevan una formación integral y permitan que quienes egresen de este plantel, reconozcan en la igualdad de género un derecho fundamental.

El respeto por la diversidad de las personas y sus identidades es un valor que agrega calidad en la enseñanza del nuevo siglo y aspectos constitutivos de una Comunidad Universitaria inclusiva. En este desafío, el cuerpo académico está llamado a promover un aprendizaje colectivo y colaborar en la construcción de una cultura de igualdad.

5

Glosario de conceptos

Androcentrismo Visión que sitúa al hombre al centro de todas las cosas, como referencia de lo humano, la historia y la cultura.

Bisexual Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia el mismo género, así como hacia personas de género distinto.

Cisgénero Cuando la identidad de género de una persona corresponde con su sexo biológico, es decir, una mujer que se identifica con el género femenino o un varón con el género masculino.

Diversidad sexual Concepto que se utiliza para referirse a las identidades lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales y otras. También se usa como un concepto que engloba todas las formas de vivir la sexualidad, incluyendo las orientaciones sexuales y de género hegemónicas.

Disidencia sexual Concepto con el que se nombran y reivindican las identidades sexuales y de género que no forman parte de la norma socialmente impuesta por la heterosexualidad.

Expresión de género Se refiere a la manifestación de la identidad de género de una persona, a través de características que incluyen su nombre, apariencia, vestimenta, forma de hablar, gestos, entre otros aspectos, independiente del sexo asignado al nacer.

Heterosexual Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras de género distinto.

Homofobia, lesbofobia y transfobia Se manifiesta cuando una persona o institución emite de forma permanente opiniones o actitudes que producen discriminación contra gays, lesbianas y personas trans, respectivamente.

Homosexual Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras del mismo género.

Intersexual	Persona que presenta caracteres sexuales de ambos sexos, en distintos grados y variables. Una persona intersex puede identificarse como hombre o mujer, o con ninguno de los dos.
LGBTIQ+	Es un acrónimo que se usa para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans (transexuales y transgéneros) e intersexuales, entre otras identidades.
No binario	Este concepto se refiere a aquellas identidades de género que no se reconocen en los géneros binarios masculino y femenino.
Orientación sexual	Se refiere a la forma en que una persona se relaciona sexoafectivamente con otra, ya sea con personas del mismo género o de uno distinto.
Roles de género	Comportamientos y actitudes que se establecen como apropiadas para cada género, las cuales son naturalizadas como si se tratase de actividades propias de cada sexo.
Sexismo	Se expresa en prácticas y actitudes discriminatorias contra las personas debido al sexo.
Trans	Término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad de género no corresponde con el sexo asignado al nacer. Una persona trans puede construir su identidad de género con independencia de tratamientos médicos o quirúrgicos.
Violencia de género	La violencia de género es un tipo de violencia ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su sexo o género. Puede manifestarse de forma física, psicológica o sexual (entre otras) y tiene consecuencias negativas en el bienestar social, psicológico, físico y económico.

BIBLIOGRAFÍA

- Buquet, Ana Gabriela (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, XXXI-II, 211-225.
- Caballero, Rebeca (2011). El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLI (3-4), 45-64.
- Donoso-Vázquez, Trinidad; Montané, Alejandra; Pessoa, Maria Eulina (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (3), 157-171.
- García-Pérez, Rafael, Buzón-García, Olga, Piedra, Joaquín y Quiñones, Carlos (2010). La ceguera de género en el profesorado. *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional Investigación y Género* (pp. 315-326). Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Jiménez, María Luisa, Román Marisa y Traverso, Joaquín (2014). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario. *Revista de Investigación en Educación*, N° 9 (2), 2011, 174-183.
- Kortendiek, Beate (2011). Supporting the Bologna Process by Gender Mainstreaming. A Model for the Integration of Gender Studies in Higher Education Curricula. En: Grünberg, Laura (ed.). *From Gender Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education* (pp. 211-228). Bucharest: UNESCO-CEPES Studies on Higher Education.
- Korthagen, Fred A., y Nuijten, Ellen E. (2017). Core reflection approach in teacher education. *Oxford Research Encyclopedia of Education*, 44, 32-22.
- Lamas, Marta (1996). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. En: M. Lamas (comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 327-366). México, Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG - Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.
- Lamas, Marta (1999). Género, diferencia de sexo y diferencia sexual. En: ¿Género? *Debate Feminista*, Año 10 (20), 84-106.

- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria. 24 de julio de 2012.
- Ley N° 21.094 sobre universidades del Estado. 5 de junio de 2018.
- Ley N° 21.091 sobre Educación Superior. 29 de mayo de 2018.
- Lombardo, Emanuela y Verloo, Mieke (2010). La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, 23, 11-30.
- Maceira, Luz (2005). Investigación del currículo oculto en la Educación Superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela. *Revista Estudios de Género La Ventana*, 21, 187-227.
- ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ONU (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- PNUD (2006). Guía para la transversalización de Género en el PNUD-Chile. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago de Chile.
- Principios de Yogyakarta (2006). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Scott, Joan W. (1996). El género, una categoría útil para el análisis histórico. En: Marta Lamas (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEG. México.
- UNEG (2012). Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación. Hacia una guía del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Nueva York.
- USACH (2014). Modelo Educativo Institucional. Santiago de Chile.
- USACH (2016). Plan Estratégico Institucional 2016 -2020. Santiago de Chile.
- Valdés, Teresa. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. *Revista Docencia*, 49, 46-61.

RECURSOS DOCENTES

- AQU Catalunya (2019). Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Agencia per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, Barcelona. Disponible en: http://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf
- Cátedra UNESCO UPM de Género – Comisión Europea (2017). *Innovaciones de Género en Ciencia, Salud & Medicina, Ingeniería y Medio Ambiente*. Edición en español. Disponible en: <http://genderedinnovationsesp.gendersteunescochair.com/#!/up>
- Departamento de Educación USACH (2019). Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista. Departamento de Educación. En: *Dossier de prevención, sanción y reparación, frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias* (pp. 21-50) Universidad de Santiago de Chile.
- Direcció General d'Igualtat, Generalitat de Catalunya (2018). Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014. Disponible en: <https://url2.cl/fRerg>
- MINEDUC (2017). Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de Equidad de Género, Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>
- MINEDUC (2015). Educación para la Igualdad de Género. Plan 2015-2018, Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
- MOVILH (2010). Educando en la Diversidad: Orientación sexual e identidad de género en las aulas. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.movilh.cl/documentacion/educando_en_la_diversidad_2da_edicion_web.pdf
- Ponferrada, Maribel. (2017). Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència. Observatorio para la Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona y Projecte FP7 EGERA –Effective Gender Equality in Research and the Academia. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2017/177328/Perspectiva_genere_en_la_Docencia_UAB.pdf

- Rodríguez, María José y Provencio, Herminia (coord.) (2017). Guía de recomendaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria: claves conceptuales y teóricas. Universidad de Alicante. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/72076/2/GUIA-INCLUSION-PERSPECTIVA-DE-GENERO-2-VAL.pdf>
- 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>
- Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante y Red Universidad, Docencia y Género de la UA. Portal de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria. Disponible en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/proyectos/red-universidad-docencia-genero-e-igualdad.html>

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile nace el 2018 y es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión universitaria.

Depende orgánicamente de Prorectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en siete áreas: **institucionalidad, atención psicojurídica, docencia, prevención de la discriminación y violencia de género y promoción de buenas prácticas, estudios, comunicaciones y ambiente físico.**

Correo electrónico: direccion.genero@usach.cl

FB: [DirecciongeneroUsach](#)

Tw: [@GeneroUsach](#)

IG: [@direcciongenerousach](#)



DIRECCIÓN DE
GÉNERO
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

