



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Manual para la incorporación de la perspectiva de género en
planes, programas curriculares y la práctica docente

2024



DIRGEGEN

DIRECCIÓN GENERAL
DE GÉNEROS Y
EQUIDAD



UGCM

UNIDAD DE GESTIÓN
CURRICULAR Y
MONITOREO

Agradecemos a las direcciones, unidades, comités y docentes que dispusieron sus saberes y experiencias para la creación de este manual. Especialmente agradecemos la colaboración de la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo, las/los docentes de las asignaturas "Taller 5 Diseño y Ciudad" de la carrera de Diseño Industrial y "Taller de Práctica" de la carrera de Pedagogía en Educación Matemática y la Unidad de Diseño e Identidad Institucional de la Dirección General de Comunicación Estratégica.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
ANTECEDENTES	8
GLOSARIO DE TÉRMINOS	12
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CURRÍCULO	16
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE RENOVACIÓN, AJUSTE CURRICULAR O CREACIÓN DE CARRERA	20
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LAS PRÁCTICAS DOCENTES	32
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DOCUMENTALES	42
ANEXOS	46

PRESENTACIÓN

La Universidad del Bío-Bío, en coherencia con su Modelo Educativo y de acuerdo a su misión y visión, promueve la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer de la comunidad universitaria.

El rol de la Universidad estatal y pública es el de crear y transmitir conocimiento, así como contribuir a la formación de profesionales de excelencia que posean un espíritu crítico, reflexivo y pluralista, constituyéndose en aportes en la construcción de una mejor sociedad para el país.

En este sentido, la docencia con perspectiva de género es un insumo esencial en la promoción de profesionales comprometidos con los valores de la Universidad, que den respuesta a los desafíos de la sociedad actual y sean un aporte al cambio cultural por la igualdad de género tanto en su dimensión personal como profesional.

Para lograr este propósito, la **Dirección General de Géneros y Equidad y la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo**, presentan este manual a modo de guía para la incorporación y transversalización de la perspectiva de género tanto a nivel curricular como en el ejercicio de la docencia.

ANTECEDENTES

La incorporación de la perspectiva de género en el currículo y la docencia en la Universidad del Bío-Bío corresponde a un mecanismo parte de las estrategias empleadas para transversalizar el género en el quehacer de la institución. Esto da cuenta del compromiso por contribuir para garantizar la igualdad entre todas las personas, en específico en el ámbito universitario. Este trabajo por garantizar la igualdad de género ha motivado el desarrollo de diversos instrumentos a nivel normativo internacional y nacional, que operacionalizan las obligaciones y responsabilidades de las instituciones públicas para aportar en esta tarea.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979)**

En su artículo 10 destaca la importancia de la educación para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres: “Los Estados Partes adoptarán todas las 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”.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)**

En su artículo 8°B, reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Solicita 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 exacerbaban la violencia contra la mujer.

- **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 su principio 16^o (A-D) establece 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.

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)**

Por una parte, el ODS 5, reconoce la igualdad de género como necesaria para el desarrollo sostenible que debe ser abordado por la sociedad en su conjunto. Mientras que el ODS 4 establece como una necesidad “garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad, además de promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida”.

- **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (2019)**

En su artículo 1, define de manera amplia sobre el acoso y violencia que se puede ejercer en espacios laborales: la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Este convenio fue suscrito por Chile el día 12 de junio de 2023 y promulgado como ley del Estado el 7 de octubre del mismo año.

ÁMBITO NACIONAL

- **Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual (2005)**

Esta norma define y visibiliza por primera vez en las relaciones laborales el acoso sexual, señalando por tal: “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Modificado el artículo 82 del estatuto administrativo para incorporar este concepto y la necesidad de ser investigadas y sancionadas las acciones de dicho estilo.

- **Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación (2012)**

Esta normativa define la discriminación en términos de la exclusión de derechos fundamentales ratificados por el Estado de Chile en los tratados internacionales sobre derechos humanos. En su artículo 2° se refiere a la discriminación por motivos como sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, apariencia personal o situación de discapacidad.

- **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. En su artículo 2° indica que estas 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.

- **Ley 21.094 sobre universidades del Estado (2018)**

Esta 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, en su artículo 6°, indica que las instituciones de educación superior 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”.

- **Ley 21.369 regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021)**

Define que las instituciones universitarias deben velar por la inclusión y garantizar la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. En su artículo 2° indica que estas 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.

- **Criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario (2021)**

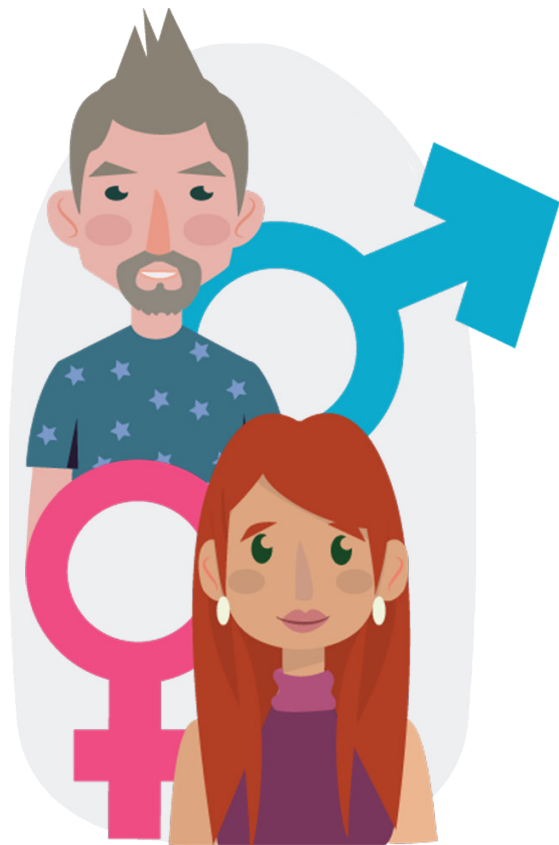
Dentro de las dimensiones, criterios y estándares para la acreditación institucional de universidades se encuentra el N°7, que establece la Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión como un criterio para la acreditación institucional. En consideración de ello, se hace necesario promover acciones en la línea de la equidad de género y diversidad que evidencien acciones concretas en los diferentes estamentos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Con el fin de facilitar la aplicación de este documento, es relevante poner en común algunos conceptos claves

1. GÉNERO

Se refiere al rol, comportamiento, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo biológico -macho/hembra- y al significado social y cultural que se atribuye a las diferencias biológicas (Fundación Todo Mejora, 2017).



2. EQUIDAD DE GÉNERO

Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea, con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (UNESCO S/F).

3. BRECHA DE GÉNERO

Es la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Se sirve de la estadística desagregada por sexo que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, y permite documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres, y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación (Alianza del Pacífico S/F)

4. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se entiende perspectiva de género como el conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar el objetivo de la igualdad de género. Con la incorporación de una perspectiva de género se propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a derechos o restringen su acceso a los espacios públicos (ONU Mujeres).



5. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Es una estrategia muy relevante entendida como el reconocimiento de la necesidad de influir desde una perspectiva de género en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación, también conocida como “mainstreaming” de género, responde a la necesidad de institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas (PNUD, 2006). La finalidad de la transversalización de la perspectiva de género es incorporar el enfoque de género en todos los procesos institucionales y todas las fases de desarrollo de las políticas públicas, programas, legislaciones. Al concebirse como una estrategia, debe asegurar la inclusión de la equidad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y que cada decisión emanada sea de género sensible. De ese modo, la capacitación, la readecuación y formulación de herramientas estratégicas capaces de acabar con las desigualdades en materia de género en el escenario social (Lisbet Lopez, 2020).

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CURRÍCULO

Transformar las relaciones de género al interior de las universidades se ha convertido en un desafío para las instituciones de educación superior en la actualidad, esto a la luz de las demandas sociales del movimiento feminista y de la comunidad LGTBIQA+. Para ello, la incorporación de la perspectiva de género ha sido fundamental, entendiendo ésta como un conjunto de metodologías y estrategias que permite identificar las relaciones de género que se producen en los diversos espacios, así como las desigualdades y brechas que a partir de ellas se generan.

En base a esto, esta perspectiva otorga la posibilidad de proponer y desarrollar acciones para la disminución de estas inequidades. Esta metodología ha traído consigo una herramienta esencial para el cambio cultural y social, la denominada transversalización de género, la cual invita a que las instituciones influyan desde un enfoque de género en el diseño, la planificación, ejecución y evaluación de todas las acciones que se desarrollan con el fin de institucionalizar la perspectiva de género en todas las áreas del quehacer.

La institucionalización de la perspectiva de género atraviesa diversas dimensiones de la vida universitaria, siendo una de ellas el currículo universitario, aquí es donde se torna indispensable avanzar en la incorporación de esta mirada, para formar a las nuevas generaciones de profesionales con un perfil en consonancia de los cambios sociales, políticos y culturales de la actualidad, así como también para aportar en el egreso de estudiantes con un perfil más completo e integrado. De acuerdo a lo mencionado por Buquet (2011) los procesos formativos donde la perspectiva de género es incorporada, permite contar con una masa crítica de personas que puede transmitir y producir nuevos conocimientos considerando esta mirada. Al mismo tiempo, esta población se transforma en agente socializador y sensibilizador, tanto en las comunidades universitarias, así como en la sociedad en general, colaborando en la toma de conciencia en favor de promoción de la equidad de género (Buquet 2016).

Tal como ocurre a nivel social, los espacios educativos son productores y reproductores de prácticas con sesgos de género. En esta misma línea, los currículos educativos y materiales para el ejercicio de la docencia no están exentos de aquello, aumentando las brechas de género. A partir de ello, las orientaciones ajustadas a las nuevas necesidades es el desarrollo de currículos con perspectiva de género para potenciar los estudios e investigaciones de género, así como también creación de materiales docentes no discriminatorios y libres de estereotipos de género. En función de ello, resulta esencial para los sistemas educativos:

- » Promover un sistema educativo sensible a las temáticas de sexo/género, donde tanto quienes ejercen la docencia como las/les/los estudiantes reciban la formación necesaria para ser conscientes de su rol en el proceso educativo y en las transformaciones sociales que considere las desigualdades.

- » Avanzar en una educación con perspectiva de género y sin sesgo, donde los materiales docentes promuevan imágenes no estereotipadas y se puedan desarrollar estrategias de aprendizaje que promuevan el respeto y trato igualitario.
- » Crear ambientes educativos donde la convivencia facilite un trato igualitario entre todas las personas y promueva la prevención de la violencia y discriminación por razones de sexo/género.

Para colaborar con estos procesos, se requiere de la participación y el compromiso de todas las personas involucradas, tanto en la generación de los currículos así como también en el ejercicio de la docencia. Es por esa razón que se invita a todas las personas que ejercen un rol en la formación a ser activas/os en la incorporación de estas perspectivas de la misma forma, colaborar con la promoción de este enfoque.

LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN
EL PROCESO DE
RENOVACIÓN,
AJUSTE CURRICULAR
O CREACIÓN DE
CARRERA

ANTE UNA RENOVACIÓN, AJUSTE CURRICULAR O CREACIÓN DE CARRERA

Siguiendo el modelo educativo de la Universidad del Bío-Bío, es relevante incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el currículo. Para lograr esto se debe incorporar no sólo como contenido en cursos específicos de las mallas curriculares, se debe dar cuenta de esta perspectiva tanto en el marco epistemológico a la base de la carrera o currículo, así como en el perfil de egreso y definición de competencias, tanto genéricas como específicas.

A. SOBRE LA COMISIÓN DE DISEÑO CURRICULAR

De acuerdo a la **Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo** (en adelante UGCM), los procesos de renovación y rediseño curricular suponen la actualización de los currículos de formación profesional con los avances en términos científicos, tecnológicos, políticos y sociales actuales. Los procesos de renovación implican diversas acciones complejas, tales como la organización y reflexión para que este se ajuste a las necesidades del estudiantado y de las sociedades contemporáneas. Para ello, se requiere del compromiso

de todas las personas involucradas en el proceso, este compromiso debe estar enfocado tanto en que el proceso de renovación curricular termine de manera exitosa y en el tiempo determinado para ello pero además, que se realice teniendo siempre en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso; esto último en consideración del compromiso de la Universidad del Bío-Bío, de transversalizar esta metodología en su quehacer de acuerdo con las políticas de género institucionales.

Algunas recomendaciones para tener presente la perspectiva de género en este proceso son:

Conformación de la comisión de diseño con paridad de género

Para resguardar la perspectiva de género en este punto, se recomienda que esta comisión sea creada resguardando el criterio de paridad, especialmente en carreras que son altamente masculinizadas o feminizadas. Es imprescindible tener en consideración en este punto, que este criterio puede ser cumplido en la medida de lo posible y en proporción a la cantidad de hombres y mujeres que conforman las carreras.

Consideración de académicas/os con experiencia en el área de género y/o diversidades sexuales

Se recomienda que en el caso de las carreras que cuentan con académicas/os con experiencia en trabajo de temáticas de género y/o diversidades, puedan ser parte de la comisión de diseño. Esto con el objetivo de contar con esta perspectiva de manera transversal en el proceso.

En el caso de las carreras en las cuales no se cuente con académicas/os con esta formación y/o experiencia, podrán solicitar al Comité de Coordinación por Facultad, la capacitación de la comisión y asesoría correspondiente al caso.

B. ACCESO Y MANTENCIÓN PARA ELIMINAR BRECHAS DE GÉNERO

Para este punto, se sugiere incorporar como insumo los diagnósticos de brechas de género en cada disciplina, así como las iniciativas existentes para la superación de dichas brechas tanto en acceso como en mantención de mujeres y diversidades en los programas, por ejemplo el programa de cuotas/cupo de género en STEM¹. Otros insumos diagnósticos pueden ser encuestas de egresados con perspectiva de género o una encuesta de la unidad de

planificación. En este sentido, se puede coordinar con unidades como ADPT, DGAI y DIRGEGEN. Respecto del uso de insumos diagnósticos, se considera una buena práctica compartir estos datos con departamentos para ser considerados en los procesos de planificación.

En relación a la mantención o prevención de deserción, algunas preguntas orientadoras pueden ser:

¹STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

- » ¿Cuántos estudiantes realizan labores de cuidado además de estudiar?
- » ¿Cuál es la situación en la carrera respecto a violencia de género horizontal y vertical?
- » ¿Cuál es la situación en la carrera respecto a violencia y/o discriminación horizontal y vertical por identidad y/o expresión de género u orientación sexual?
- » ¿Qué recursos existen en la institución para afrontar estas situaciones?
- » ¿Qué adecuaciones se pueden realizar para acomodar estas realidades?

C. CUERPO DOCENTE Y QUEHACER ACADÉMICO

Es relevante tener un cuerpo docente actualizado en la perspectiva de género y los desafíos que se plantea el país en este aspecto. Esto permite, al mismo tiempo, la transmisión de conocimientos y contenidos específicos a las/los estudiantes, así como la transmisión de una perspectiva de género transversal al quehacer disciplinario.

Para esto, se propone la transversalización de la perspectiva de género en dos niveles. Por un lado, promover la paridad de género en la composición del cuerpo docente/académico así como en los roles directivos y de toma de decisión en la carrera, esto en la medida de lo posible. También promover los criterios de paridad en las carreras académicas, así como en cada una de las funciones del/a académico/a.

Por otro lado, se recomienda sugerir y promover la formación del cuerpo docente en temáticas relativas a la perspectiva de género. En este sentido, las capacitaciones en temáticas de género deben ser promovidas por las Direcciones de escuela, para todo el cuerpo docente. De la misma manera, las escuelas podrán entregar las facilidades para que estas puedan ser concluidas.



D. DISEÑO DE PERFIL DE EGRESO

La UGCM propone cinco fuentes para la construcción del perfil de egreso, a saber: Avances disciplinares y complementarios, dinámica actual laboral, seguimiento de egresados, tendencias relevantes nacionales e internacionales en la formación de profesionales y, finalmente, nuevos enfoques/concepciones.

Al revisar estas fuentes, se sugiere hacerlo desde una perspectiva de género, en este sentido, algunas preguntas orientadoras pueden ser:

- » ¿Qué evoluciones disciplinarias y complementarias sobre género se han generado en los últimos años?
- » ¿Cuáles son los desafíos actuales en término de equidad de género para los profesionales de la disciplina?
- » ¿Hacia dónde se orientan en los próximos años estos desafíos?

- » ¿Cómo enfrentan la formación integral otras Universidades/países?
- » ¿Qué habilidades son necesarias para aportar a las nuevas concepciones teóricas sobre género en la disciplina?

Integrar la perspectiva de género en el diseño del perfil de egreso, permite que este sea armonioso con las competencias genéricas UBB y promueve la formación de profesionales íntegros y aptos para los desafíos del país.

Es relevante tener presente cómo el reconocimiento social de algunas competencias profesionales influye en la integración de dichas competencias, en otras palabras, saberes y aptitudes tradicionalmente asignadas a roles de género y cómo esa validación social facilita o dificulta la integración de determinadas competencias profesionales.

E. MALLA CURRICULAR

En el diseño de la malla curricular, se debe tener en cuenta la tributación. Además de integrar de manera transversal la perspectiva de género en la malla, se sugiere incorporar cursos

específicos de género desde la perspectiva particular de la disciplina.

Se sugiere que en cursos con co-docencia, se priorice el criterio de paridad de las/los docentes encargadas/os.

ACTIVIDADES QUE TRIBUTAN A LA FUNDAMENTACIÓN Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN EN EL PROCESO DE RENOVACIÓN/AJUSTE CURRICULAR Y/O CREACIÓN DE CARRERA

SOBRE ACTIVIDADES QUE TRIBUTAN A LA FUNDAMENTACIÓN

En consonancia con las sugerencias antes mencionadas, resulta esencial, para la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones, tener en cuenta esta visión desde inicio a fin en los procesos, tanto de toma de decisión, como de fundamentación y desarrollo de los ajustes curriculares.

Para ello, existen algunas buenas prácticas o sugerencias a tener en cuenta, para ser incorporadas en la medida de lo posible. Las buenas prácticas, para efectos de este documento, las vamos a entender como la recopilación ordenada y sistemática de trabajos exitosos en la incorporación de la perspectiva de género en otros espacios universitarios (Martínez, 2012).

Algunas sugerencias para incorporar la perspectiva de género en los procesos son:

Para las unidades y autoridades que lideran los procesos

- » Incorporar la perspectiva de género en las acciones a desarrollar en todo momento.
- » Promover la paridad en la conformación de las comisiones de trabajo (CDP, CAR, CC) que conforman el proceso, todo esto en la medida de lo posible.
- » Propiciar la incorporación de personas con experiencia en temáticas de sexo/género en las comisiones de trabajo.
- » Generar instancias de levantamiento de información, como grupos focales, sobre temáticas de sexo/género, como por ejemplo:
 - Necesidad de incorporar la perspectiva de género en la disciplina y quehacer profesional.
 - Orientación y tendencia de avances disciplinares con perspectiva de género en los últimos años.
- » Establecer líneas de investigación para tesis enfocadas explícitamente en perspectiva de género.

INSTRUMENTOS BÁSICOS PARA LA DOCENCIA

A modo de recomendación general es relevante visibilizar los propios prejuicios y sesgos respecto al género que todas/os/es poseemos. El tener esta claridad permite aplicar las siguientes recomendaciones de manera consciente, evitando el trato inadecuado y promoviendo el respeto.

A. PROGRAMAS DE ASIGNATURAS

I. Identificación.

II. Descripción de la asignatura:

» **Presentación:** La UGCM propone que en la presentación de la asignatura se de cuenta de su contribución al perfil de egreso y perfil genérico UBB, se debe tomar en cuenta el aspecto de perspectiva de género para que esta contribución sea completa. Para esto, se debe considerar las competencias específicas y genéricas que se trabajarán en la asignatura, según matriz de tributación.

» **Descriptor de competencia:** La UGCM define este apartado como el espacio en el que se da cuenta de la gran meta de aprendizaje de una asignatura, disgregado en Resultados de aprendizaje. Este aspecto debe estar en sintonía con el perfil de egreso y las competencias genéricas y específicas

según la matriz de tributación. En este sentido, se deben seguir los lineamientos ya establecidos en este manual, con especial atención en el aspecto transversal de la perspectiva de género en estos aspectos.

III. Resultados de aprendizaje:

La UGCM plantea que los Resultados de Aprendizaje constituyen el núcleo central del Programa de Asignatura, dando guía de lo que se espera que la/el estudiante logre aprender y comprender al término de un período de aprendizaje. En este sentido, son un elemento central en la tarea de transversalizar la perspectiva de género en una asignatura. A modo general, se sugiere integrar la perspectiva de género de manera explícita en los resultados de aprendizaje, de tal manera que la/el estudiante pueda dar

cuenta de los aportes de mujeres y disidencias sexo-género a la disciplina y/o aplicar las habilidades propias del curso desde un enfoque de género y de derechos.

EJEMPLOS

Carrera de Nutrición y Dietética:

- “Distinguir la metodología más adecuada para intervenir a una persona considerando su sentir, diferencias biológicas, de género, nombre social, etc.”

Trabajo Social, área educacional:

- “Comprenden factores personales, familiares y/o ambientales relevantes en el proceso de transición”

Carrera de Arquitectura:

- “Incorporar la perspectiva de género para evaluación de factores de riesgo en el análisis urbano”

IV. Desglose de contenidos:

En relación al desglose de contenidos, la UGCM propone tres categorías: **Conceptuales, procedimentales y actitudinales**. A continuación, se proponen algunas sugerencias para incorporar

la perspectiva de género en cada una.

» **Conceptuales:** Referencia el saber y los contenidos fundamentales para alcanzar los resultados de aprendizaje en términos de conceptos, teorías, principios, etc.. En esta categoría, se pueden incluir los aportes, ya sean históricos o actuales, de mujeres y disidencias sexo-género en los avances teóricos e investigativos de una disciplina.

» **Procedimental:** Refiere al “saber hacer” a través de procesos, modelos, técnicas y algoritmos. Cuando sea pertinente, en esta categoría se puede integrar el uso de lenguaje no sexista en la producción de textos o informes, la gestión desde perspectiva de género o la aplicación de protocolos de atención teniendo en cuenta perspectivas de derechos y de género.

» **Actitudinal:** Refiere al “saber hacer” a través de los socio-afectivo, valórico y profesional. En esta categoría, se sugiere incluir principios y criterios de no discriminación arbitraria (enfoque de derechos) desde una perspectiva de género.

EJEMPLOS

Carrera de Nutrición y Dietética:

“Aplicar evaluación del estado nutricional en personas trans en todo el ciclo vital, en estados fisiológicos y patológicos”

- “Criterios de evaluación nutricional en comunidad LGBTQIA+”
- “Diferencias en patrones alimentarios en diferentes grupos etarios considerando la perspectiva de género”

Carrera de Trabajo Social, área educacional:

- “Adecuaciones educacionales para estudiantes LGBTQIA+”
- “Intervenciones en establecimientos educacionales para la inclusión de la comunidad LGBTQIA+”

Carrera de Arquitectura:

- “Historia de la arquitectura: Aportes de arquitectas, en Chile y el mundo, al movimiento moderno”



B.ACTIVIDADES DE APRENDIZAJES (METODOLOGÍAS)

I. Metodologías y actividades para el aprendizaje

En este apartado, la propuesta es implementar metodologías y actividades que se alejen de prácticas androcéntricas, con motivo de resguardar las relaciones horizontales, no competitivas, donde se valoren las subjetividades e individualidades y que inviten a la conversación, reflexión y discusión respetuosa. Esto, con el objetivo de que se lleve a cabo un proceso de enseñanza aprendizaje consciente de las desigualdades de género existentes, no solo en el mundo social, sino también en cada disciplina, permitiendo esto, formar profesionales con la motivación de tomar

acción ante este fenómeno, tanto en su vida personal, así como en el ejercicio de su profesión.

Algunas recomendaciones a tener en cuenta al momento de elegir metodologías y diseñar actividades:

- » Al inicio de cada semestre y de cada clase, encuadrar a los/as/es estudiantes sugerencias de buen trato, respeto, uso de pronombres, bromas sexistas y actitudes inadecuadas en el aula.
- » Propiciar metodologías participativas y de co-educación: estas metodologías fomentan el diálogo y la reflexión, estas se fundamentan en un proceso de intercambio de conocimientos y experiencias, resolución

colaborativa de problemas y de una construcción colectiva de conocimientos, fomentando las relaciones horizontales.

- » Diseñar actividades en consonancia con las metodologías participativas tales como los estudios de caso, la resolución de problemas o el aprendizaje basado en proyectos, esto de acuerdo a cada disciplina. Algunas ideas sobre problemáticas a analizar son: analizar la variable sexo/género en las temáticas del curso, identificar las causas y consecuencias de la desigualdad de género en la disciplina, evaluar los impactos que situaciones particulares pueden tener en hombres, mujeres y personas LGT-BIQA+ en la disciplina, reflexionar sobre los estereotipos de género en una situación vinculada a la actividad profesional y los efectos que esto tiene, que el estudiantado de manera

colaborativa, diseñe propuestas para superar las desigualdades de género.

Algunas otras recomendaciones a tener en consideración, esto dentro de las posibilidades de las asignaturas y la disciplina impartida:

- » Organización de actividades que promuevan la participación equitativa y el reconocimiento de toda la población estudiantil sin distinción de su sexo, género y orientación sexual.
- » Promover actividades de trabajo en aula en grupos pequeños con el objetivo de favorecer la colaboración
- » Favorecer la participación de manera paritaria en las actividades. En ese mismo sentido, promover la participación tanto de mujeres como de hombres cuando visualicemos una disparidad en la misma.

C.SISTEMA DE EVALUACIÓN: RECOMENDACIONES

En consonancia con lo anterior, es relevante que, en el diseño de los sistemas de evaluación de los procesos de aprendizaje, se tomen en cuenta aspectos propios del instrumento, así como adecuaciones que den respuesta a la particularidad de los/as/es estudiantes.


Algunas recomendaciones para el diseño del instrumento:

- » Visualizar los propios juicios respecto a género que tengan los/as evaluadores o docentes, pues estos pueden influenciar en el diseño de dichos sistemas de evaluación.
- » Considerar variedad de estrategias e instrumentos para la evaluación, con el fin de promover participación y reflexión, tomando en cuenta la influencia de los roles de género en

el aprendizaje de competencias. Por ejemplo, de evaluarse la participación en clases, promover un criterio de paridad en el uso de los turnos de habla.

- » Algunas estrategias de evaluación en este sentido serían: Análisis de casos (por ejemplo, el análisis de elementos audiovisuales [series, películas, documentales, videos de internet o virales], noticias, publicidad, entre otros. También trabajos de investigación grupal que fomenten la co-construcción de conocimientos, debates, ensayos reflexivos e instancias de autoevaluación y coevaluación.

EJEMPLO




Área de la salud:
"Resolución de casos clínicos en personas que pertenecen a la comunidad LGBTQIA+"

- » Se pueden utilizar las preguntas orientadoras: ¿Qué competencias se están evaluando?, ¿Cuáles son los criterios que se están utilizando para la evaluación?, En el proceso de aprendizaje ¿Se ha abordado la problemática de validación social de competencias supeditada a roles de género?

Recomendaciones para dar respuesta a la particularidad de las/es/os estudiantes a evaluar:

- » Incorporar adecuaciones concretas que tomen en cuenta las dificultades derivadas de estereotipos y roles de género.
- » Algunas preguntas orientadoras para esto son:
 - ¿Existen estudiantes en el curso que desempeñen labores de cuidado?
 - ¿Qué implica esto para el proceso de aprendizaje del/la estudiante?
 - ¿Existe un clima de discriminación arbitraria, entre estudiantes, por razones de sexo-género?
 - ¿Cómo afecta esto en la participación del/a estudiante (participación en clases y/o trabajos grupales)?




Una práctica que puede colaborar es monitorear de manera constante los apartados información alumnos en intranet, allí se pueden identificar datos sobre la vida del estudiantado que es adecuado tener en cuenta al momento de establecer las evaluaciones y sus metodologías.

D. DEFINICIÓN DE BIBLIOGRAFÍA: PARIDAD E IMPORTANCIA DE REFERENTES DE PESO

En relación a los recursos disponibles para el aprendizaje del estudiantado, tanto en la bibliografía básica como en la complementaria, es importante tener en cuenta:

- » Incorporar bibliografía donde se vincule el área disciplinar y la perspectiva de género en todos los casos que sea posible.



EJEMPLO

Carrera Nutrición y Dietética:
Investigaciones de alto impacto realizadas por mujeres o personas de la comunidad LTBQIA+ o con perspectiva de género.

- » Considerar bibliografía (libros, capítulos de libros, artículos, entre otros) escrita por mujeres y disidencias sexo-género. Esta acción permite el reconocimiento de su trabajo y adicionalmente, entrega la posibilidad de difundir sus investigaciones.
- » Incorporar el nombre completo de las/les autoras/es de la bibliografía para visibilizar su trabajo.
- » Poner a disposición del estudiantado documentos y recursos no solo que aborden temáticas de sexo-género, sino también les permitan llegar a reflexiones. Un ejemplo de ello serían documentos ministeriales, institucionales (disponibles en el apartado recursos de la página de la DIRGEGEN), indicaciones de organismos ministeriales, entre otros.
- » Cada carrera puede crear un listado de bibliografía con perspectiva de género sugerida.

LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y
LAS PRÁCTICAS
DOCENTES

GUÍA DOCENTE (ANTES LLAMADA GUÍA DIDÁCTICA)

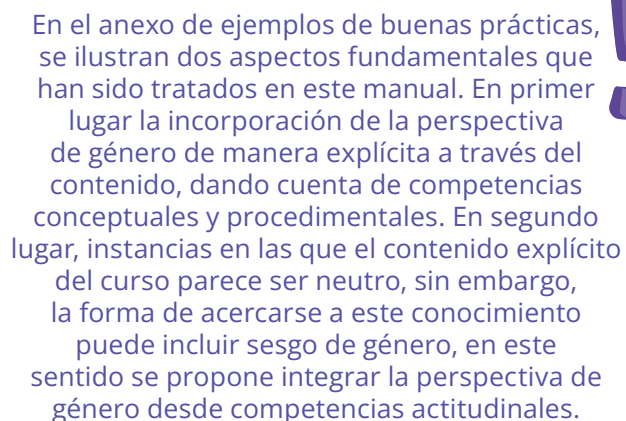
La UGCM, plantea que la **Guía Docente** se constituye como una herramienta que permite organizar las actividades de aprendizaje, reflejando los contenidos y resultados de aprendizaje establecidos en el Programa de Asignatura, en un nivel concreto. En este sentido, la Guía Docente permite llevar a lo concreto la aplicación transversal de la perspectiva de género en el currículo de manera flexible, al ser un documento que está en constante retroalimentación con la práctica en aula.

Para su construcción, se debe utilizar como insumo el Programa de Asignatura en su formato extenso y se deben seguir las recomendaciones estipuladas anteriormente en este manual. De esta forma la guía docente estará en consonancia con el perfil de egreso, así como con las competencias genéricas y específicas.

El documento de guía docente cuenta con dos secciones principales, en primer lugar, la identificación general del curso y en segundo lugar el desarrollo de la propuesta didáctica. Es en esta segunda sección donde se pueden incorporar algunas sugerencias.

A.RESULTADO DE APRENDIZAJE, CONTENIDOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En este apartado se deben copiar el resultado de aprendizaje, los contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) y los criterios de evaluación desde el programa de asignatura.



En el anexo de ejemplos de buenas prácticas, se ilustran dos aspectos fundamentales que han sido tratados en este manual. En primer lugar la incorporación de la perspectiva de género de manera explícita a través del contenido, dando cuenta de competencias conceptuales y procedimentales. En segundo lugar, instancias en las que el contenido explícito del curso parece ser neutro, sin embargo, la forma de acercarse a este conocimiento puede incluir sesgo de género, en este sentido se propone integrar la perspectiva de género desde competencias actitudinales.

B.ACTIVIDADES DE APRENDIZAJES Y EVALUACIÓN

En este apartado, es relevante recordar la promoción de actividades de co-educación, de carácter horizontal, con grupos pequeños y conformados en criterio de paridad.

1. Sistema de evaluación
2. Definición de bibliografía

En ambos apartados, sugerimos revisar las recomendaciones de estos aspectos descritos en este documento.

PRÁCTICA DOCENTE

En este apartado, se ahondará en la revisión de buenas prácticas vinculadas a diversas dimensiones del ejercicio de la docencia, teniendo en cuenta, que éstas no se agotan o se resuelven en este documento. Se considera la práctica docente y sus diversas dimensiones puesto que la transversalización de género comprende la incorporación en todas las áreas de acción. De esa forma, es fundamental tener en cuenta la perspectiva de género en las siguientes áreas:

DIMENSIONES DE LA PRÁCTICA DOCENTE

• DINÁMICAS DE TRABAJO EN CLASE

En esta dimensión se abordarán aspectos relacionados con las dinámicas de trabajo en clases donde se pueden fomentar y fortalecer prácticas igualitarias, en términos concretos, podemos observar tres áreas:

» Participación de las/los estudiantes en el aula

Sobre este punto, la misma experiencia docente puede ser clave para promover la igualdad y estimular la participación de todas las personas en el aula. La invitación es a realizar este ejercicio de manera progresiva y reflexiva, puesto que requiere ser consciente de las prácticas cotidianas

y rutinarias que pueden ser sexistas en las interacciones. Para ello se sugiere:

- **Reconocer el sentir de las/los estudiantes respecto del clima de respeto y tolerancia dentro del aula.** Un primer ejercicio que permite estar en conexión con las interacciones, es mostrar

- interés en su percepción y apreciación sobre el ambiente y clima del aula en relación con situaciones de sexo/género. Algunos tópicos a considerar, de acuerdo a las disciplinas: se reconoce un trato que promueve o desestimula la participación de las mujeres, se utiliza lenguaje respetuoso hacia mujeres y diversidades sexo genéricas, se otorga visibilidad al trabajo de las mujeres en áreas masculinizadas, se reconoce el uso de material no sexista, entre otros.
- **Abrir vías de comunicación directa entre estudiante y docente para revisar temáticas de género.** Esto puede ser a través de espacios de conversación específicos para ello o encuestas en los que sus estudiantes expresan su sentir y sus sugerencias para el mejor desarrollo de la clase en relación con el género, en caso de que se genere temor de abordarlos en ese espacio.
 - **Mantener presente al estudiantado que se valora de igual manera la participación y comentarios emitidos por cualquier estudiante, independiente de su género/sexo.**
 - **Poner atención a la participación del estudiantado en la clase.** Esta acción puede realizarse, ya sea con la colaboración de algún otro docente, o a través de un proceso consciente y de reflexión donde se observe:
 - > Quiénes participan más y menos.
 - > Poner atención al orden en que el estudiantado emite sus comentarios, opiniones o respuestas a las interrogantes planteadas. Se sugiere no elegir siempre a él/la primer/a estudiante que pide responder las preguntas, darles un tiempo para reflexionar y esperar permitirá que quienes se sientan inseguros de responder, lo hagan.
 - > Cuidar los turnos de habla, propiciando que exista respeto y se controle a quienes ejercer la dominancia en el habla (ya sea docente o estudiantes).
 - > Mantener la atención en la respuesta que se entrega como docente a las preguntas, comentarios y opiniones omitidos, esto para prestar atención a los sesgos y estereotipos de género que se reproducen en ello.

» Interacción en el aula (estudiantes/estudiantes y estudiantes-docente)

En este apartado es importante tener en cuenta que en el espacio de aula se dan diversas interacciones, tanto entre estudiantes como entre estudiante y docente (s), algunas buenas prácticas a considerar son:

- **Forma de interactuar igualitaria entre unas/os y otras/os.** El objetivo de este punto, es promover la igualdad en las interacciones, así como el respeto y reconocimiento de todas las personas presentes en las aulas. Para ello, podemos llevar a cabo las siguientes acciones al inicio del semestre e ir recordando a medida que vaya siendo necesario:
 - > Declarar el espacio de clases como un lugar que deberá estar libre de cualquier situación de violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo género. Esto invita y promueve a que las interacciones entre estudiantes y estudiante(s)-docente se lleven a cabo dentro del marco del respeto.
 - > Promover el uso de pronombres y respeto de los mismos dentro del aula y fuera de ella.
- **Ejemplos, anécdotas y bromas como elicitadores en clases.** Es importante tener presente que los ejemplos, anécdotas y bromas que se utilizan en clases pueden transportar sesgos sociales e individuales. Por tanto, se recomienda:
 - > Poner atención en los elementos que se utilizarán como elicitador para una clase. Esto no implica necesariamente que este no se utilice, puesto que puede permitirnos visibilizar la desigualdad o disparidad de género que se presente.
 - > Cuidar las actitudes protectoras hacia sectores de la clase. Esto tiene relación con los estereotipos de género que poder
 - > Utilizar un lenguaje no sexista que visibilice y reconozca a todas las personas que forman parte del aula y la asignatura. Para profundizar en ello, ir al apartado que hace referencia a ello en este documento.

» Distribución/reparto de temáticas a trabajar en la asignatura

Algunos aspectos a tener en cuenta en este apartado, tiene relación con la conformación de grupos o equipos de trabajo y la distribución de temáticas a trabajar en la asignatura. Las sugerencias son las siguientes.

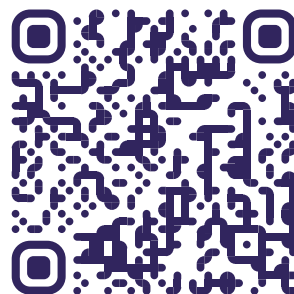
- **Trabajo en grupos.** Este ámbito permite visualizar patrones de desigualdad, en base a estereotipos y roles de género, son los grupos de trabajo. Por tanto, algunas buenas prácticas se relacionan con promover que los grupos se creen de manera mixta, esto siempre y cuando la disciplina lo permita. Por otro lado, en el caso que se logre crear grupos de trabajo mixto, se recomienda observar el rol que asume cada persona que integra el grupo, para monitorear actuaciones estereotipadas, como, por ejemplo: que las mujeres tomen nota o escriban en papelógrafos porque son ordenadas y tienen letra linda, hombres asumen la vocería de un grupo porque son mejores hablando en público.
- **Elección de temáticas a trabajar en la asignatura.** Sobre este punto, en ocasiones, durante el transcurso de la asignatura se pone a disposición del curso, un listado de temáticas para trabajar en equipo o de manera individual. Por tanto, se sugiere tener en consideración que, si entre el listado proporcionado, se incorporan temas específicos de género, se sugiera o designe estas temáticas a grupos mixtos o de hombres, esto a fin de evitar que sean escogidos por grupos de mujeres. El objetivo de esta pauta, es promover una reflexión sobre temáticas de género por parte de todas las personas que integran la asignatura, derribando el mito de que los temas de género son áreas solo abordadas por mujeres. Adicionalmente, se recomienda, incorporar como tópico de trabajo, las nuevas masculinidades, esto en caso de que la asignatura lo permita.

• USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

Considerar el lenguaje como parte importante del rol como docentes en el aula resulta esencial ya que este cumple un rol fundamental en el proceso de formación de profesionales. El lenguaje, recrea el mundo, paradigmas, jerarquías sociales, valores, creencias, principios, desigualdades sociales, entre otras aristas de la vida social. Tanto docentes como estudiantes operacionalizan, a través del lenguaje, las relaciones de género, estas son aprehendidas y socializadas en todo el ciclo vital de las personas.

La concreción de prácticas sexistas, es operacionalizada también a través del lenguaje, y se constituye cuando gracias a él se discrimina a una persona en razón de sexo o género. Algunas formas de sexismo en el lenguaje son: el uso del masculino genérico como el “todos los presentes en esta sala”, el universal masculino como “los estudiantes”, los piropos, entre otros.

Para ahondar en este apartado, le invitamos a revisar con detención la “Guía de Uso de Lenguaje No Sexista”, desarrollada por la DIRGEGEN y que se encuentra disponible en el siguiente enlace:



Algunas recomendaciones y buenas prácticas, adicionales, para la utilización de un lenguaje no sexista son los siguientes:

- » Utilizar como listado oficial el proporcionado por intranet, pues incorpora el nombre social
- » Poner atención al uso del lenguaje en el aula, tanto por parte del estudiantado, así como de quien ejerce la docencia
- » Identifique, con base a la guía sugerida, las situaciones donde se haga uso de un lenguaje sexista
- » Promover el uso de lenguaje no sexista en todos los espacios, tanto en el aula como fuera de ella.
- » Cuando las y los estudiantes enuncien un comentario o una palabra sexista, aprovechar la instancia para convertir la situación en tema de enseñanza.

Parte de las recomendaciones referidas al lenguaje no sexista, tiene como objetivo respetar y visibilizar la presencia y existencia de todas las personas en los espacios que se habitan dentro de la universidad. Ello incorpora a las mujeres y a las personas que forman parte de las diversidades sexo genéricas. Por tanto, algunas sugerencias sobre ello son:

- » En la primera clase de la asignatura, en la presentación, referirse al pronombre utilizado. Esto permitirá que el resto del estudiantado lo reconozca y respete, generando la confianza para que se refieran a sí mismas/os de la misma manera.
- » Identificar a las personas que se identifiquen con pronombres personales distintos a los que las corporaciones indiquen y generar un espacio de conversación para conocer sus necesidades y sentires.
- » En caso de que se identifique estudiantes que utilicen pronombres neutros como *elle*, incorporar el uso de la *e*, para las comunicaciones verbales y escritas, por ejemplo, al enviar un correo electrónico iniciar con *estimadas/es/os*.
- » En el caso de no haber identificado los pronombres del estudiantado, utilizar expresiones neutras como: *las personas presentes, buen día al estudiantado presente, entre otras.*
- » En caso de estar informado sobre una solicitud de cambio de nombre, esto último en consonancia con el decreto universitario exento N°3040, se sugiere tener en cuenta lo siguiente:
 - Tener presente que todas las interacciones verbales o escritas de manera directa, se debe utilizar el nombre social informado.
 - Se debe respetar el nombre

- social informado cada vez que se nombre a la persona, esté o no presente en la interacción.
- Propiciar estrategias de auto-nombramiento por parte de todas las personas que conformen el aula, esto siempre y cuando sea posible.
- En caso de tener dudas sobre cómo referirme a las/los estudiantes, preguntarles ¿cómo quieres que te llame?

• BIBLIOGRAFÍA Y OTROS MATERIALES DIDÁCTICOS

Uno de los recursos más utilizados por los equipos docentes para el apoyo y complemento de las clases son las bibliografías y materiales didácticos. Estos pueden ser a través de textos primarios, manuales o lecturas especializadas. Los materiales didácticos contienen una percepción específica del mundo que se transmite y que se va reproduciendo en el aula, esto hace referencia a: de dónde provienen, quién los realiza o escribe, qué contenidos tiene, qué imágenes y ejemplos utiliza, cuál es el lenguaje que se emplea para transmitir el conocimiento. Teniendo en cuenta ello, es importante considerar estos aspectos junto con el efecto que tiene en el proceso de aprendizaje que está realizando el estudiantado a través de la asignatura donde se utilizan.


A continuación, ponemos a disposición recomendaciones a tener en cuenta para la elección de bibliografía y materiales didácticos a utilizar, donde se preste atención a aspectos relevantes como: la transmisión de estereotipos y roles de género, relevar a autoras (en la medida en que esto sea posible), el lenguaje que se utiliza para transmitir el conocimiento.

Para la revisión de los contenidos de la bibliografía y otros materiales didácticos

- Poner atención reflexiva y crítica a la forma en que se representa a las mujeres y personas que forman parte de la comunidad LGTBQIA+ en el material. De la misma manera su participación en la creación de conocimiento, su presencia histórica, sus actividades, tanto en el contenido como en las imágenes.
- Observar en términos de cantidad las figuras de mujeres y personas que forman parte de la comunidad LGTBQIA+, que aparecen en fotografías, gráficos o

ilustraciones. Esto con el objetivo de darles visibilidad y reconocimiento.

- **Cuidar la manera en que se representan los modelos de familia.** Una manera estereotipada presenta a las familias tradicionales como: nuclear, blanca, heterosexual, de clase media.
- **Privilegiar material que utilice un lenguaje no sexista, esto en base a lo recomendado en el apartado anterior.** En el caso de no contar con este material, utilice la instancia para problematizar el lenguaje sexista y promueva las instancias de reflexión en torno a ello.
- **Estar atenta/o a contenido que reproduzca estereotipos y roles de género.** Algunas preguntas orientadoras: ¿cómo representa a las mujeres y hombres? ¿cuáles son los roles que cumplen? ¿qué oficios o actividades realizan hombres y mujeres?



EJEMPLO

Área de la salud:
"¿Cómo los roles de género afectan a la salud y enfermedad de las personas?"

Para la selección de la bibliografía y otros materiales didácticos

- **Hacer consciente quiénes son las/los autoras/es elegidos y hacer explícito los criterios que guían la elección.** Se considera una buena práctica la incorporación de mujeres en la bibliografía, en algunos casos no se encontrará con mucho contenido disponible, pero esta puede ser una buena oportunidad para reflexionar sobre ello en el aula.
- **Darse el tiempo de hacer el ejercicio constante de búsqueda de trabajos, en la disciplina, que buscan incorporar la participación de las mujeres en la historia y creación de conocimientos, así como la reproducción de estereotipos y roles de género, de igual forma el lenguaje no sexista.**
- **Poner atención cuando haya poca o nula presencia de mujeres en las bibliografías.**
- **Cuando sea posible elegir materiales (libros, artículos, ponencias, contenido en línea, películas) que:**
 - > Usen lenguaje no sexista
 - > No reproduzcan ni contengan estereotipos y roles de género. De no ser posible, utilizar esta oportunidad para problematizar la situación.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DOCUMENTALES

Bibliografía Utilizada en el Documento

- Buquet, Ana Gabriela (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. Revista Perfiles educativos, vol. XXXIII, número especial. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>
- Buquet, Ana Gabriela (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. Revista Nomadas, 44, págs. 27-43. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818003.pdf>
- Barrientos, Pablo, Andrade, Danitza y Montenegro, Catalina. (2018). La formación docente en género y diversidad sexual: tareas pendientes. Cuaderno de educación. Desarrollo profesional, n°81, 1-13. Disponible en: https://cuadernosdeeducacion.uahurtado.cl/historial/cuadernos_educacion_81/documentos/desarrollo_profesional_81.pdf
- Bolaños Cubero, C. (2003). Curriculum universitario género sensitivo e inclusivo. Ciencias Sociales, 101-102, 71-78.
- 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. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27022351003>
- Comisión Nacional de Acreditación (2021). Criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario. Disponible en: <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/INTRODUCCI%c3%93N%20A%20LOS%20CRITERIOS%20Y%20EST%c3%81NDARES%20DE%20CALIDAD%20DE%20LA%20EDUCACI%c3%93N.pdf>
- Cinterfor/OIT. (2003). Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo. <https://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/genero/indice.htm>
- Ley N° 20.005. 08 de marzo de 2005. Tipifica y sanciona el acoso sexual. Diario Oficial de la República. Santiago, Chile.
- Ley N° 20.609. 24 de julio de 2012. Establece Medidas contra la Discriminación. Diario Oficial de la República. Santiago, Chile.
- Ley N° 21.094. 5 de junio de 2018. Sobre universidades del Estado. Diario Oficial de la República. Santiago, Chile.
- Ley N° 21.091. 29 de mayo de 2018. Sobre Educación Superior. Diario Oficial de la República. Santiago, Chile.
- Ley 21.369. 30 de agosto de 2021. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Diario Oficial de la República. Santiago, Chile.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (27, mayo, 1989). Promulga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado Por La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 19 de Diciembre de 1966. [Decreto 326]. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=12382>

- Ministerio de Relaciones Exteriores (09, diciembre, 1989). Promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General De Las Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979. [Decreto 789]. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=15606>
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización de los Estados Americanos (1994). Convención do Belém do Pará. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas (2006). 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 <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>
- Universidad del Bío-Bío. (2008). Modelo educativo. Concepción: Ediciones Universidad del Bío-Bío.
- Universidad del Bío-Bío. (2010). Orientaciones para implementación del modelo educativo en el marco de la renovación curricular en la Universidad del Bío-Bío (Documento No. 1). Concepción: Ediciones Universidad del Bío-Bío.
- Universidad del Bío-Bío. (2013). Manual de Elaboración de Programas de Asignaturas: Manual de Apoyo para la Implementación del Modelo Educativo en el Marco del Proceso de Renovación Curricular en la Universidad del Bío-Bío (Documento No. 2). Concepción: Ediciones Universidad del Bío-Bío.
- Universidad del Bío-Bío. (2017). Manual de Orientaciones Generales para la Elaboración de Guías Didácticas (Documento No. 3). Concepción: Ediciones Universidad del Bío-Bío.
- Valenzuela-Valenzuela, A., & Cartes-Velásquez, R. (2020). Perspectiva de género en currículos educativos: obstáculos y avances en educación básica y media. *Revista Brasileira de Educação*, 25. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782020250063>

Bibliografía del Glosario

- Alianza del pacífico S/F. Glosario sobre género. Grupo de trabajo de género. Recuperado de: <https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/GLOSARIO-GENERO-GTG-AP-FINAL.pdf>
- Fundación Todo Mejora (2017). Enseñando diversidad: Manual de apoyo a profesores, tutores y apoderadxs para enseñar sobre diversidad, orientación sexual e identidad y expresión de género a niños y adolescentes entre 9 y 12 años. Disponible en https://todomejora.org/wpcontent/uploads/2017/03/ensenando_diversidad_TM.pdf
- López, Lisbet (2020). La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Antecedentes y estado actual de la cuestión. *Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica*, Vol1, Número 5, diciembre 2020, ISSN: 2660-5554. Disponible en :<https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-eniberoamerica/diciembre-2020/transversalizacion-politicas-publicas>

- ONU Mujeres S/F. Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- PNUD (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Área de estudios de Género, FLACSO-Chile. Disponible en: <https://www.estudiospnud.cl/publicaciones/guia-para-la-transversalizacion-de-genero/>
- UNESCO. Igualdad de género. Manual Metodológico. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

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: <https://www.aqu.cat/doc/Universitats/Metodologia/Marco-general-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-docencia-universitaria>
- Jiménez, Carolina y Cisneros, Fátima (coords.) (2022). Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad. Universidad de Málaga. UMA Editorial. Disponible en: https://www.umaeditorial.uma.es/libro/guia-de-buenas-practicas-docentes-en-genero-e-igualdad_2630/
- Martínez, Dolores (2012). Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo. Centro de estudios de género. Universidad de Guadalajara. Disponible en: http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica_docente.pdf
- Universidad de Los Lagos (2020). Buenas prácticas para incorporar el enfoque de género en la docencia universitaria. Osorno: Universidad de Los Lagos. Disponible en: <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/10/Documento-enfoque-de-ge%CC%81nero-en-la-docencia.pdf>
- Universidad de Santiago de Chile (2020). Guía para una Docencia universitaria con perspectiva de género en la Universidad de Santiago de Chile. Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Disponible en: https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guiadgde_vf.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>

ANEXOS

CARTILLA

Buenas prácticas de incorporación de perspectiva de género en planes y programas curriculares

DESCRIBA BREVEMENTE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA

Taller 5 Diseño y Ciudad – 5° Semestre – Escuela de Diseño Industrial

En la asignatura proyectual Taller de Diseño 5, Diseño y Ciudad, se realizó un estudio y posterior diseño y prototipado de mobiliario y equipamiento urbano con perspectiva de género, enfocado en los roles e inclusión de la mujer en la ciudad de Concepción.

¿QUÉ MOTIVÓ EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD?

El acoso sexual y otras formas de violencia sexual en los espacios públicos, tanto en entornos urbanos como rurales, son un problema cotidiano al que se enfrentan las mujeres y niñas en todos los países del mundo. Por otra parte, las mujeres, en particular las madres que trabajan, tienen una sobrecarga de responsabilidades que pone en riesgo su salud física y mental (Southerton, 2003). Por ejemplo, algunas madres sufren de ansiedad ante la necesidad de cumplir y balancear las tareas domésticas y laborales, lo cual se agrava en el contexto de las grandes ciudades (Robeyns, 2003), sobrecarga física y mental afecta su nivel de vida personal, familiar y profesional.

En ese contexto, el problema identificado es la reducción de la libertad de circulación de las mujeres y niñas, que ven limitada su capacidad de participar en la educación, trabajo y la vida pública, viéndose dificultado su acceso a servicios esenciales y el disfrute de actividades culturales y recreativas, afectando negativamente a su salud y su bienestar (<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/creating-safe-public-spaces>).

Acorde a lo anterior, la oportunidad que aborda el proyecto, es crear ciudades seguras para mujeres, jóvenes y niñas fortaleciendo la interacción social en el entorno urbano, para prevenir y responder al acoso sexual contra mujeres y niñas en los espacios públicos en entornos diversos.

Ante esto, este proyecto buscó mejorar aspectos de seguridad con enfoque de género en equipamiento y mobiliario urbano, haciendo más inclusiva la ciudad para mujeres, por medio del desarrollo de propuestas piloto colaborativas experimentales entre academia y gobernanza regional en la comuna de Concepción.

¿DE QUÉ MANERA Y EN QUÉ ASPECTOS ESTA ACTIVIDAD INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- Permite promover el pensamiento crítico y reflexivo reconociendo que desde el género de cada persona los espacios se habitan de maneras diferentes y se debe promover el diseño que atiende y acoja las diferencias para promover ciudad con espacios públicos más seguros, amables y género-conscientes, en este caso con las mujeres.
- Reconocer y reflexionar acerca de las brechas de género que se presentan en el espacio público.
- Identificar los patrones de movilidad urbana con enfoque de género.
- Formación de profesionales responsables de diseñar con criterios de inclusión, en este caso desde el enfoque de género.
- Utilizar metodologías participativas de co-creación para definir los requerimientos funcionales que se deben incorporar en la red de interacción en coherencia con las necesidades de diversas mujeres que transitan y ocupan el espacio público en la ciudad de Concepción.

¿QUÉ FACILITADORES Y OBSTÁCULOS SE DETECTARON EN EL PROCESO? ¿QUÉ APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES EMANAN DE ESTA EXPERIENCIA?

Facilitadores del aprendizaje:

- Elaborar una estrategia de trabajo colaborativo entre estudiantes, académicos y representantes de municipalidad y gora Biobío, para identificar posibles espacios de intervención urbano donde se requiera mejorar o incluir el enfoque de género en su planificación y desarrollo futuro en Concepción.
- Obtener recursos de un fondo de Vinculación con el Medio para prototipar las propuestas de mobiliario urbano.

Obstáculos:

- Reducción de tiempos por movilizaciones estudiantiles.
- En el proceso, relacionado con el género no hubo mayores obstáculos.

Aprendizajes:

- Fortalecer el pensamiento crítico y habilidades de razonamiento superior, observando y analizando en terreno aspectos asociados a la inclusión con enfoque de género para el desarrollo de mobiliario y equipamiento urbano género-consciente en la ciudad de Concepción.
- Diseñar mobiliario y equipamiento urbano, prototipando soluciones piloto que permitan validar aspectos de inclusión con enfoque de género.
- Desarrollar la habilidad de trabajar colaborativamente entre estudiantes, académicos y representantes de municipalidad y gora Biobío, para identificar posibles espacios de intervención urbano donde se requiera mejorar o incluir el enfoque de género.

CARTILLA

Buenas prácticas de incorporación de perspectiva de género en planes y programas curriculares

DESCRIBA BREVEMENTE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA

Taller Enfoque de Género en educación Matemática

Espacio de formación dirigido principalmente a estudiantes de 4to año de la carrera de Pedagogía en Educación Matemática de la Universidad del Bío-Bío, cursantes de la asignatura Práctica Pedagógica entre septiembre y octubre del año 2021 en formato on line.

Se desarrollaron 4 sesiones de trabajos con enfoque teórico y práctico en modalidad de taller. Las sesiones 1 y 2 a cargo de las profesionales de la DIRGEGEN Cristina Martin y Fabiola Méndez trataron sobre contenidos generales e introductorios respecto del enfoque de género en la educación y la educación no sexista. La 3ra sesión consistió en un Conversatorio con 4 invitadas a compartir experiencias docentes con enfoque de género en Educación Matemática. Finalmente, en la sesión 4 a cargo de mi persona como docente de la asignatura y Coordinador de Prácticas de PEM, se llevó a cabo por parte de las/os participantes el diseño de propuestas didácticas con enfoque de género como un producto que recogiera las reflexiones asociadas al género en torno a las matemáticas, su enseñanza y aprendizaje generada a lo largo del Taller.

¿QUÉ MOTIVÓ EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD?

El principal empuje para la realización de este taller ha sido la convicción personal que la perspectiva de género debe convertirse en un elemento central de la formación inicial docente en la Educación Matemática, pues permite a las/os futuras/os docentes visibilizar en su práctica y gestión de aula prácticas discriminatorias ligadas al sexismo o los estereotipos de género.

Por otra parte, mi participación en el Taller “Perspectiva de género en contextos universitarios”, dictado por la Dirgegen, me movilizó a concretar y visibilizar en una acción pedagógica la centralidad de la temática.

¿DE QUÉ MANERA Y EN QUÉ ASPECTOS ESTA ACTIVIDAD INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La temática central del taller se basa en relevar la perspectiva de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas a nivel escolar. Así lo expresan los objetivos: Sensibilizar sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos educativos al profesorado en formación de prácticas pedagógicas. Incorporar el enfoque de género y la educación no sexista en las prácticas pedagógicas de educación matemática. Evaluar la aplicación de la perspectiva de género en la práctica pedagógica, por medio de una rúbrica. Por otra parte, los contenidos del curso ilustran la presencia del enfoque de género en la secuencia del taller.

Nombre de la sesión	Contenido	Duración
1. Introducción al enfoque de género	-Concepto de género -Sistema sexo-género -Socialización y construcción de estereotipos.	90 min
2. Prácticas Sexistas y discriminatorias en la educación	-Sexismo y discriminación -Prácticas discriminatorias en las escuelas. -Sexismo en las matemáticas.	90 min
3. Prácticas con Enfoque de género en la educación	-Buenas prácticas en educación con enfoque de género -Presentación de un testimonio/experiencia	90 min
4. Análisis de opciones para la incorporación del enfoque de género en educación	-Adecuación de planificaciones (objetivos y contenidos), propuestas didácticas y estrategias comunicativas con perspectiva de género.	90 min

¿QUÉ FACILITADORES Y OBSTÁCULOS SE DETECTARON EN EL PROCESO? ¿QUÉ APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES EMANAN DE ESTA EXPERIENCIA?

Dentro de los facilitadores, sin duda, está el apoyo brindado por la Dirgegen en la conformación de un equipo de trabajo para llevar adelante el Taller. También es importante nombrar la excelente disposición del director de Escuela Dr, Rodrigo Panes Chavarría para implementar la experiencia.

En lo referido a los obstáculos, sin duda, el principal está dado por la escasa visibilidad de la perspectiva de género en la formación inicial de la carrera, pues como lo señalaron las/os propias/os estudiantes, estos temas no se abordan a excepción de una unidad en la asignatura de Sociología en 1er año, lo que sin duda impactó en una participación más baja de la esperada.

Finalmente, respecto a los aprendizajes puedo mencionar los dos más importantes. En primer lugar, esta vivencia ratifica la importancia de continuar instalando la perspectiva de género al largo de la formación inicial docente de forma más sistemática e integrada dentro de los programas de asignatura de manera que la generación de estas instancias no dependa de la voluntad personal, sino de una definición institucional.

En segundo lugar, la realización de este taller impactó de forma importante tanto en las/os participantes como al interior de la Unidad de Prácticas de la FEH quienes a partir de esta iniciativa decidieron incorporar para todas las carreras de pedagogía de la facultad un taller de inducción sobre perspectiva de género destinado a estudiantes en práctica profesional.

DOCUMENTO DISEÑADO POR



DGCE

DIRECCIÓN GENERAL
DE COMUNICACIÓN
ESTRATÉGICA

