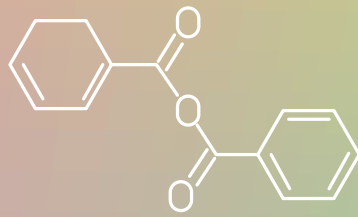
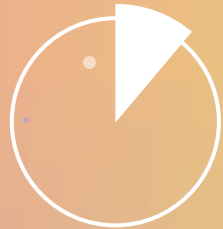




**LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN FEMENINA**  
**SCIENCE UP**  
CONSORCIO CIENCIA 2030 PUCV | USACH | UCN



# Guía

## Buenas Prácticas

**Docencia Universitaria con Perspectiva de Género**



---

**AUTORAS**

Vania Valentina Riquelme Vásquez

Paulina Elisa Lobos Catalán

Liey-si Eugenia Wong Pinto

Marcela Liliana Vallejo Santiago

Sabina Andrea Montoya Márquez

Elisabeth Verónica von Brand Skopnik

**DISEÑO**

María José Hernández Segovia

**AÑO DE PUBLICACIÓN**

2023

---

## Género y Docencia

En el marco de la docencia universitaria, **la perspectiva de género comporta un eje transversal de promoción de la igualdad en todos los ámbitos del quehacer académico**, es decir, **trasciende la docencia y conjuga además la investigación y la gestión producida al interior de la Universidad, considerando que todos estos espacios pueden ser permeados por los diferentes sesgos de género**. Como eje rector de la cultura universitaria, involucra que todos los programas y lineamientos acojan los requerimientos e intereses de mujeres y hombres, diferenciando siempre los aspectos puramente biológicos (sexo) de los mandatos y representaciones sociales (roles y estereotipos), que, a lo largo de la historia y entre todas las culturas, construyen y refuerzan la feminidad y masculinidad (géneros) a partir de la diferencia sexual (Epifanio, 2020).

Incorporar la perspectiva de género mejora la calidad docente y la relevancia social de los conocimientos, las tecnologías y las innovaciones producidas. Así también, la perspectiva de género aporta con herramientas que permiten al profesorado atender las dinámicas de género acaecidas en los ambientes de aprendizaje y, en paralelo, proporciona al alumnado nuevas herramientas para identificar estereotipos y roles de género desde una visión crítica, para, de esta forma, aplacar la ceguera de género en sus futuras trayectorias profesionales (Ibid.).

En este contexto, presentamos una suma de instrumentos normativos de carácter internacional y políticas de orden nacional, que ponen de manifiesto la urgencia de robustecer el rol docente en la construcción y consolidación de una educación universitaria que fomente la igualdad entre los géneros.

# Marco Normativo Internacional de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación

## CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979).

Esta convención adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, es el **principal eslabón en materia de igualdad de derechos entre mujeres y hombres**. Suscrita en 1989, fue ratificada por nuestro país luego de una ardua discusión que tardó dieciocho años en el **Congreso Nacional**. Es así, que el año 2019, mediante la firma de su Protocolo Facultativo, el estado de Chile reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) en la supervisión de su cumplimiento.





Su objetivo es la **eliminación de toda forma de discriminación por razones de género, por medio de la reestructuración de marcos normativos y la implementación de políticas públicas.** En su artículo diez expresa: los Estados firmantes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de garantizar la igualdad de derechos en la esfera de la educación y asegurar:

La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza (Organización de las Naciones Unidas, 1979).

#### **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER; BELÉM DO PARÁ (1994).**

Ratificada por nuestro país en 1996, **este tratado vinculante establece que la eliminación de la violencia contra las mujeres es una condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.** A fin de instalar mecanismos para la protección de los derechos de las mujeres, en su artículo ocho señala, la exigencia de los estados para adoptar medidas específicas dirigidas a modificar los patrones socioculturales de conducta, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todos los niveles del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados de lo femenino o masculino, que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer (OEA, 1994).

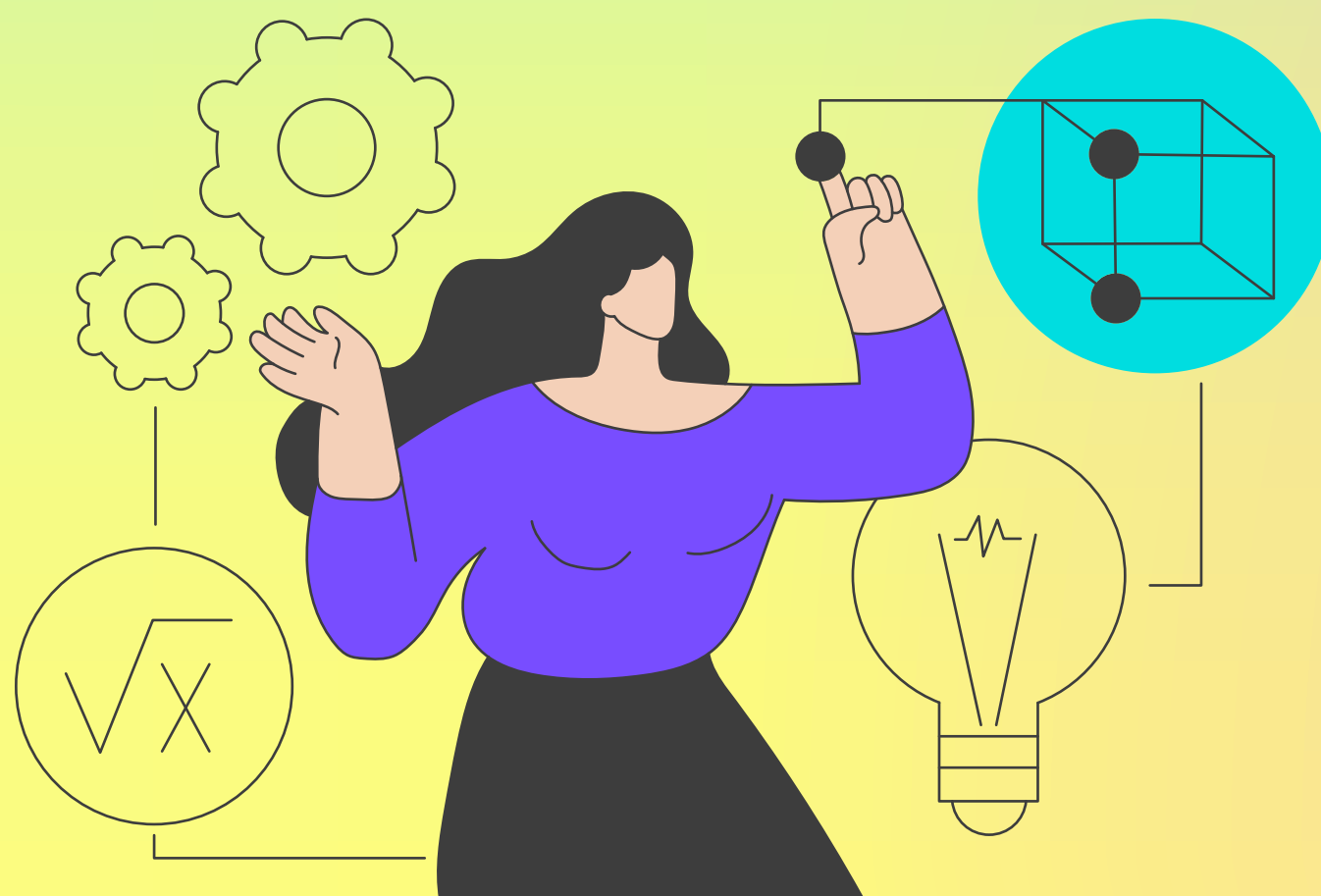
## DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING, CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (1995).

En este cónclave internacional en el que participaron 189 países, fue trazada una **hoja de ruta hasta ahora vigente en materia de orientaciones para incorporar la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida.**

Entre una de sus dimensiones estratégicas se encuentra la esfera de **Educación y Capacitación de la Mujer**, la cual busca **establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios a fin de garantizar relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.** Entre sus mecanismos más relevantes, se encuentran:



- Adoptar medidas positivas para aumentar la proporción de mujeres que participan en la elaboración de políticas y la adopción de decisiones en materia de educación, particularmente de profesoras, en todos los niveles de la enseñanza y en las disciplinas académicas que habitualmente están dominadas por los varones, como el campo de la ciencia y la tecnología (ONU, 2014).



- Formular recomendaciones y elaborar planes de estudio, libros de texto y material didáctico libres de estereotipos basados en el género para todos los niveles de enseñanza, incluida la formación de personal docente (Ibid.).



- Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre el género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en el nivel de postgrado en las instituciones académicas, y aplicarlos a la elaboración de programas, incluidos los de estudios universitarios, libros de texto y material didáctico y en la formación del personal docente (Ibid.).



- Diversificar la formación profesional y técnica y aumentar el acceso y la retención de niñas y mujeres en la enseñanza y la formación profesional en los campos de las ciencias, las matemáticas, la ingeniería, la ciencia y la tecnología ambientales, la tecnología de la información y la alta tecnología (Ibid.).



## Instrumentos transversales al sistema universitario chileno

### LEY N° 21.369 QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (2021).

En su artículo primero, establece su objetivo principal de promoción de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas en la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

### POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN (2021).

Una de sus orientaciones fundamentales incluye la necesidad de **proveer espacios educativos amables e inclusivos, libres de violencia y discriminación; que acojan la diversidad y reconozcan el cambio cultural que deben promover para eliminar tanto la violencia como los sesgos de género y los modelos de rol estereotipados** (Ministerio de CTCI, 2021). Así también, establece que **las instituciones que asumen la responsabilidad de cuestionar y romper estereotipos de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación son agentes fundamentales para provocar el necesario cambio que implica este desafío** para toda la sociedad, en particular, las y los actores que participan de los procesos de formación.

### LINEAMIENTOS PARA ESTABLECER UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES DEL CONSEJO DE RECTORAS Y RECTORES, CRUCH (2022).

El Consejo de Rectoras y Rectores como espacio fundamental en la consolidación de una educación universitaria igualitaria, pone de manifiesto que: **en las universidades se expresan los desequilibrios de género como reflejo de la desigualdad social**. En estos espacios se observa sexismo y discriminación, que, como prácticas sociales y normas, en apariencia neutrales, producen efectos que excluyen o lesionan los derechos fundamentales de las personas, reflejando sesgos de género presentes en la sociedad.



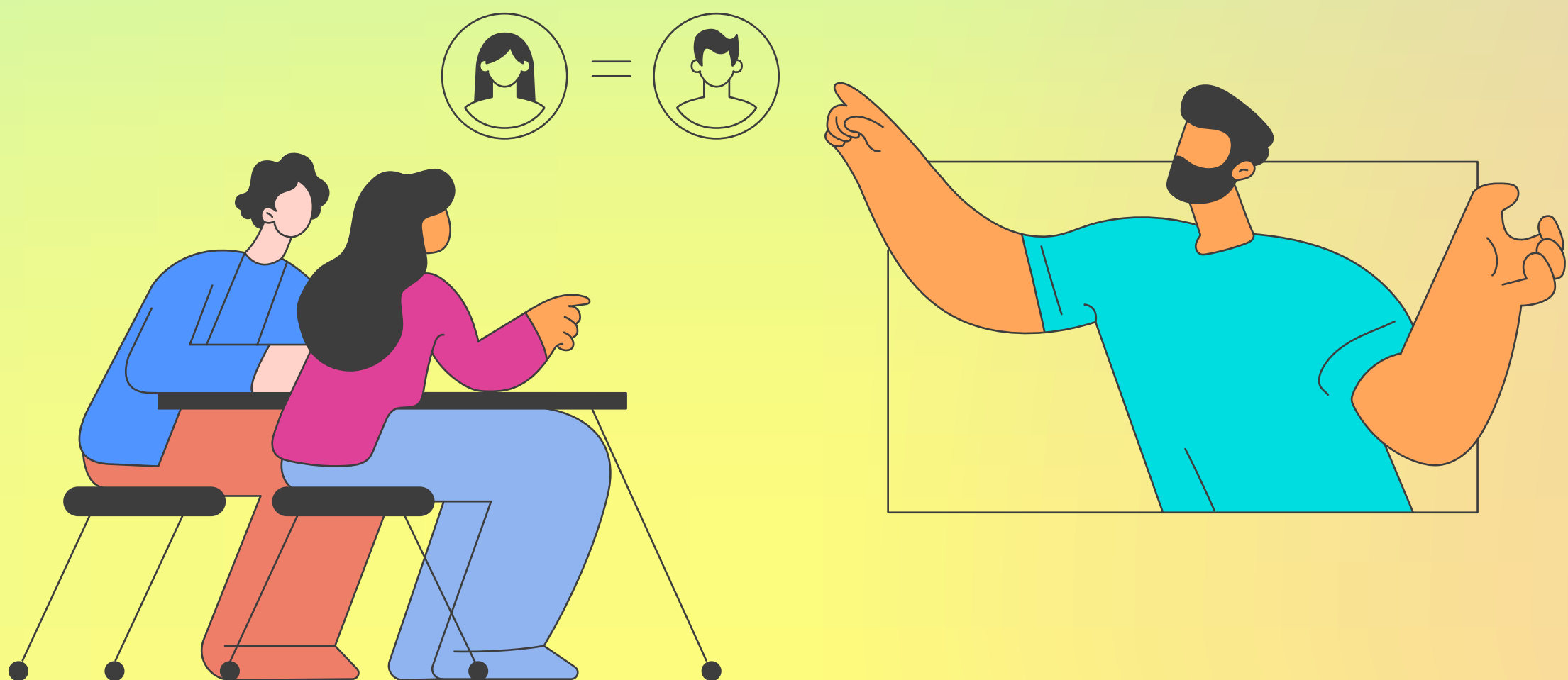
En este contexto, las universidades deben establecer como objetivo prioritario garantizar, respetar y promover la igualdad entre las personas, en tanto son instituciones dedicadas a la producción y difusión del conocimiento de la mano de la transmisión de valores. Por esta razón, es fundamental que asuman un papel proactivo para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres (CRUCH, 2022).



## ¿Por qué es relevante adoptar la perspectiva de género en la docencia universitaria?

Los agentes de socialización como la escuela y la Universidad, representan espacios claves para eliminar las desigualdades entre los géneros. Del mismo modo, ambos pueden actuar reproduciendo valores y prácticas naturalizadas por el conjunto de la sociedad. Esta doble cualidad nos invita a reflexionar críticamente frente a las prácticas del quehacer docente que pueden, de forma no consciente, perpetuar inequidades y brechas que tienen como base estereotipos o sesgos de género (Solís, 2016). **Desde todas las dimensiones de la práctica docente (contenidos, metodologías, recursos, currículo), es posible contribuir a fomentar la igualdad, potenciando por igual las habilidades de las y los alumnos, destacando los aportes al conocimiento realizado por científicas o científicos y transformando los discursos y prácticas que pueden reproducir las inequidades.**

Una docencia con perspectiva de género involucra formar desde y para la igualdad, propiciando valores y prácticas no sexistas a través del uso del lenguaje, el trato, las dinámicas ejercidas en el aula y otras prácticas que contribuyan a la equidad entre mujeres y hombres; reconociendo la igualdad como principio ético fundamental, para desde allí, construir de forma colectiva una sociedad más justa, creativa y talentosa (Ministerio de CTCL, 2021).



La docencia universitaria impacta en las diferentes dimensiones que median las relaciones sociales, por este motivo, la transmisión de contenidos y las formas de enseñanza son determinantes para los cambios que la sociedad actual exige. En este sentido, las y los docentes ocupan un lugar privilegiado para erradicar aquellos discursos o valores que refuerzan las desigualdades. **Una docencia con perspectiva de género será una docencia crítica frente a las diferentes formas de manifestación del sexismo en los procesos formativos y, por lo tanto, enriquecerá la experiencia formativa de alumnas y alumnos.**

### LA PERSPECTIVA DE GÉNERO NOS PERMITE:

- Profundizar en la comprensión de la sociedad, abordando de manera crítica los supuestos que sustentan la idea del sujeto masculino como referente universal, es decir, cuestionar el androcentrismo como posición naturalizada que otorga a los varones la centralidad en la historia y la cultura (UOC, 2020).
- Proporcionar herramientas para identificar estereotipos, normas y los roles sociales de género, reproducidos en el conjunto de las prácticas sociales y que a través del ejercicio docente pueden ser transformados.
- Fomentar la importancia de las contribuciones realizadas por mujeres en las diferentes disciplinas del saber, visibilizando el rol y los aportes al conocimiento producidos por teóricas, científicas, e inventoras en el ejercicio de los procesos de enseñanza.
- Prestar atención a las diferencias en los resultados académicos de mujeres y hombres derivadas de metodologías docentes que puedan expresar sesgos de género.
- Reflexionar en torno al desarrollo histórico de las disciplinas del conocimiento en las que existen identidades profesionales fuertemente vinculadas a un género u otro, en particular, en aquellas en las que aún podemos observar fenómenos de infrarrepresentación y brechas de género.

- Propender a través de acciones de mediano y largo plazo, a la reducción de brechas en la composición por sexo del estudiantado y del personal docente, en los casos en que exista subrepresentación del género femenino o masculino.





# Propuestas para adoptar la perspectiva de género en la docencia

## EN EL DISEÑO DE LA ASIGNATURA:

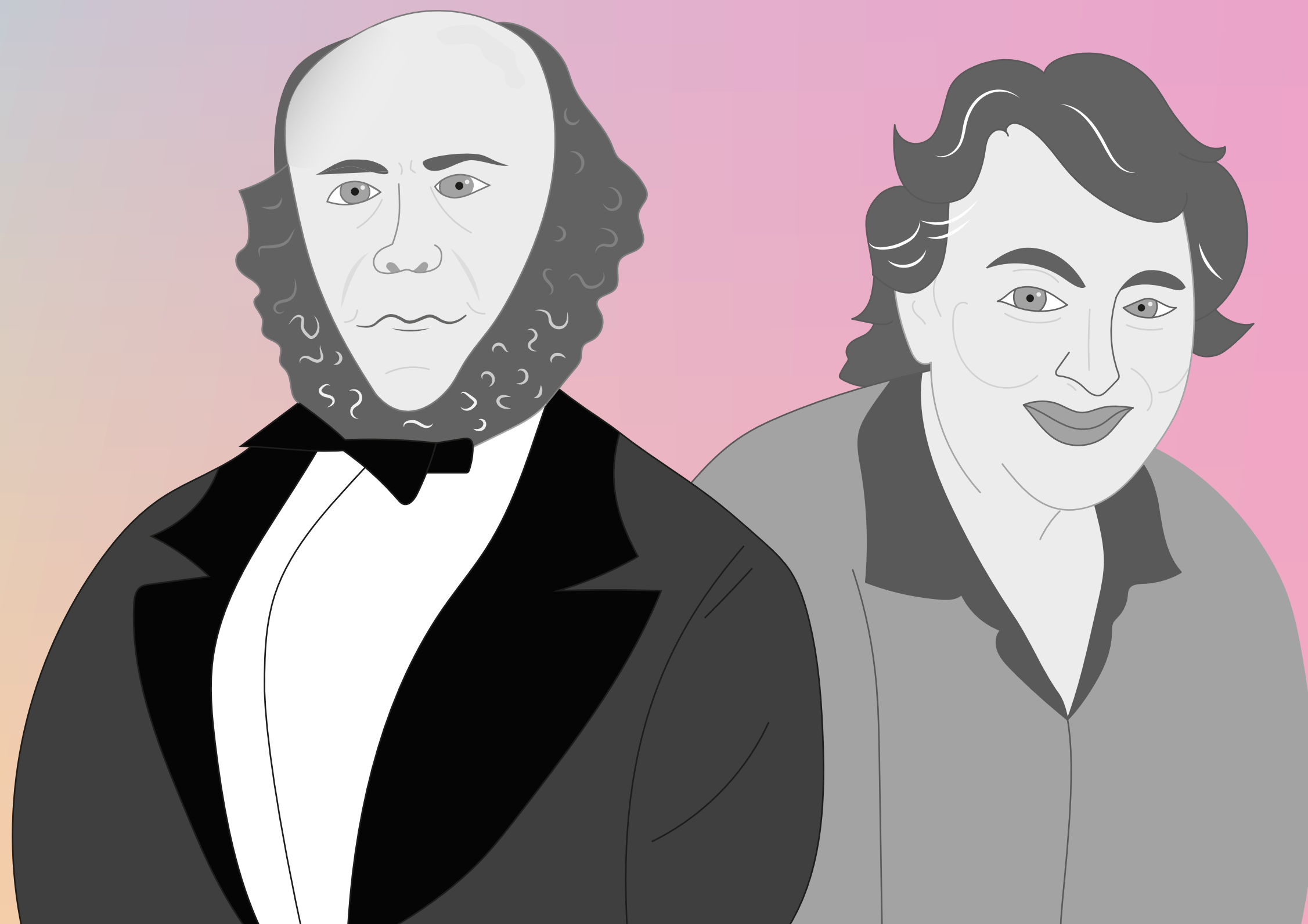
- Establecer al interior de los contenidos de todas las asignaturas la búsqueda por contribuir al conocimiento y desarrollo de los derechos humanos y, los principios de igualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior, puede ser traducido en la siguiente competencia: capacidad de resolver problemas y casos reales planteados en el ámbito de la tecnología, la ciencia y la sociedad, con un compromiso ante los valores éticos y de igualdad (Epifanio, 2020).
- Proponer actividades que puedan propiciar discusiones y análisis desde una perspectiva de género. Por ejemplo, exponer un gráfico con datos desagregados por sexo y analizar el contexto que explicaría las brechas de género existentes.



- Definir resultados de aprendizaje que favorezcan el trabajo con enfoque de género. **Incluir mediante diferentes estrategias componentes que permitan discutir y abordar elementos tales como el equilibrio entre los géneros, brechas de género o la paridad de género en los diversos fenómenos en estudio.**
- Establecer criterios de evaluación que consideren la igualdad de oportunidades para las y los estudiantes, independientemente de su género. **En este orden, las rúbricas pueden incorporar mayor puntaje a la composición de equipos paritarios en los trabajos grupales.**
- Seleccionar recursos de aprendizaje creados o coordinados con un enfoque paritario, es decir, propender a la igualdad en la proporción de teóricas y/o teóricos relevantes para las diferentes perspectivas o líneas de investigación abordadas (Oberta, 2020). En este mismo orden de ideas, **se propone bonificar con mayor puntaje cuando exista una composición igualitaria de mujeres y hombres en la bibliografía utilizada por el alumnado, ya sea en sus trabajos de investigación, tesis o presentaciones realizadas en el aula.**
- Utilizar el nombre completo a la hora de referenciar al conjunto de autoras y autores en los recursos de aprendizaje.
- **Visibilizar los aportes de las teóricas relevantes en el campo disciplinar o materias de las asignaturas. Desarrollar esta práctica de forma integral en el transcurso del semestre.**

## Ejemplo Práctico:

Abordar un fenómeno de estudio y destacar los aportes científicos pioneros realizados por exponentes de ambos géneros. Presentar en cada uno de los módulos de enseñanza a una científica y científico relevante, valorando críticamente sus aportes a la disciplina. Propiciar reflexiones que conduzcan a evaluar el reconocimiento y valoración de las exponentes femeninas en los textos de enseñanza y/o en un campo disciplinar. Un ejemplo por excelencia es revisar los aportes de **Herbert Spencer** y paralelamente, los de **Lynn Margulis** en el ámbito de la biología evolutiva.



## Biología Evolutiva

**Herbert Spencer**

1820 - 1903

**Lynn Margulis**

1938 - 2011

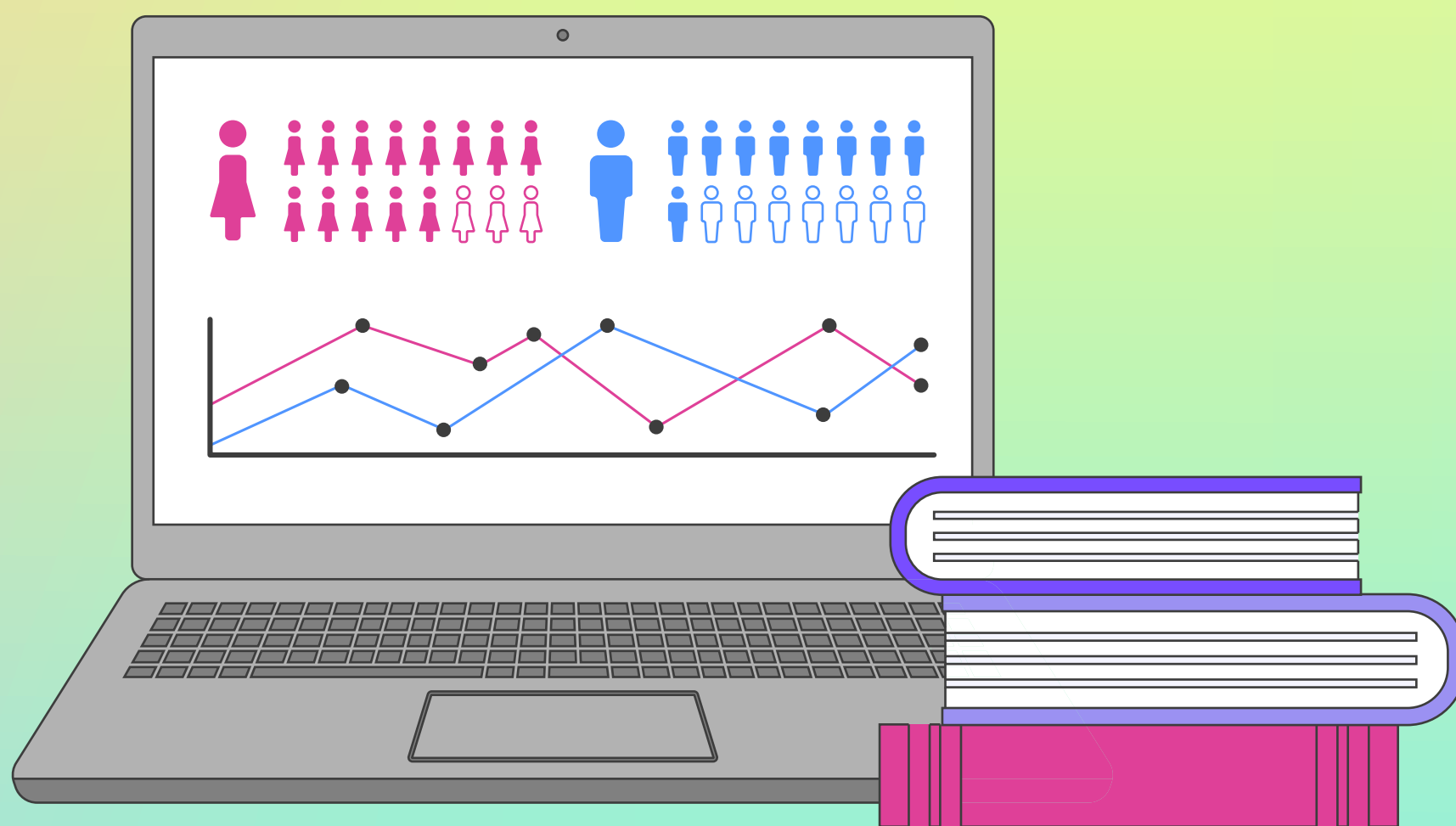
## EN LA GESTIÓN DEL AULA:

- Hacer un uso no sexista del lenguaje, por ejemplo, utilizar pronombres neutros como el conjunto de estudiantes o simplemente duplicar el uso del sujeto en las oraciones.
- **Otorgar el uso de la palabra de forma equitativa a mujeres y hombres. Propiciar en la medida de lo posible la participación igualitaria de las voces femeninas y masculinas.**
- Velar por la no interrupción del uso de la palabra, respetando siempre el orden de quien busca realizar un aporte en la discusión clase a clase.
- Atender a las diferentes dinámicas de participación que tienen lugar en los diferentes espacios del aula; reorientar posibles situaciones de desigualdad o de discriminación. Por ejemplo, incentivar la participación de ambos géneros al problematizar o discutir diversas materias.
- **Asignar roles no sexistas al conjunto de estudiantes que puedan realizar labores al interior de la asignatura. Por ejemplo, relevar las vocerías femeninas o impulsar labores de gestión realizadas por varones, pudiendo adoptar ciclos para el desarrollo equitativo de estas labores.**
- Identificar dinámicas sexistas o machistas entre los comentarios o apreciaciones realizadas por las y los alumnos y, reorientar dichos comportamientos a través del diálogo y respeto.
- Fomentar la autoconfianza de mujeres y hombres frente a la resolución de problemas complejos o la exposición de ideas que impliquen un alto nivel de abstracción. **Un ejemplo, es realizar una o dos jornadas de clase invertida en las que las y los estudiantes puedan desarrollar estas competencias.**





- Fomentar una comunicación inclusiva en todos los niveles y canales de comunicación, integrando herramientas de lenguaje inclusivo, como la estrategia de sustitución del genérico universal masculino.
- Utilizar material gráfico o visual destinado al apoyo de clases o como material de estudio, en los que los personajes o ejemplos, no reproduzcan los estereotipos de género.
- Visibilizar gráficamente a exponentes relevantes que representen a ambos géneros para la disciplina, lo anterior, mediante fotografías o ilustraciones que permitan proyectar visualmente a las y los referentes.



### EN LA ACCIÓN DOCENTE:

- Hacer un uso no sexista del lenguaje en todos los canales de comunicación utilizados, por ejemplo, a través de correos electrónicos dirigirse a las alumnas y los alumnos.
- Compartir con las y los docentes colaboradores la relevancia de incorporar la perspectiva de género en todas las aristas de la docencia y no exclusivamente en la comunicación o en las evaluaciones.
- Explicitar, en la medida de lo posible, de qué manera la perspectiva de género está incorporada en la asignatura. **Por ejemplo, explicar a las y los estudiantes cómo deben componer sus equipos de trabajo o la importancia de sumar a autoras femeninas en sus trabajos o proyectos de investigación.**

## Lista de trabajos citados

- **CRUCH. (2022).** Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores. Comisión de Igualdad de Género CRUCH.
- **Epifanio, Irene (2020).** Matemáticas. Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género. Edición Xarxa Vives d'Universitats. Coordinadores José Rodríguez y María Olivella.
- **Ministerio de CTCI. (2021).** Política Nacional de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Santiago de Chile.
- **Solís, Azucena. (2016).** La perspectiva de género en la educación. Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación. Coordinado por J. Trujillo, J. y García. México.
- **Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979).** Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- **Organización de las Naciones Unidas, ONU (2014).** Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing + 5.
- **Organización de los Estados Americanos, OEA (1994).** Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará. Brasil.
- **Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Unidad de Igualdad. Procesos de Aprendizaje, (2020).** Docencia con perspectiva de género. Estudios de Arte y Humanidades.

## Normativa Citada

- **Ley N°21.639 (2021)** que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior del Ministerio de Educación, promulgada con fecha 30 de agosto de 2021 y publicada en el Diario Oficial con fecha 15 de septiembre de 2021.



**LIDERAZGO Y  
PARTICIPACIÓN  
FEMENINA  
SCIENCE UP**

CONSORCIO CIENCIA 2030 PUCV | USACH | UCN



[www.scienceup.cl](http://www.scienceup.cl)