

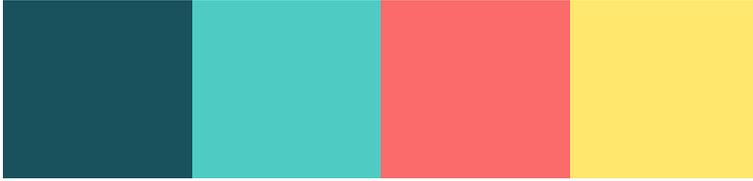
LINEAMIENTOS PARA UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FCFM



FACULTAD DE CIENCIAS
FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE



DIRECCIÓN DE
DIVERSIDAD
y GÉNERO · fcfm



Dirección de Diversidad y Género FCFM
ddg@fcfm.uchile.cl
Santiago de Chile, 2020

Darinka Radovic S.
Javiera Sanchez O.
Valentina Medel Z.
Ziomara Gerdtzen H.

INTRODUCCIÓN

En Beauchef hay personas de distintos orígenes geográficos, étnicos, estratos sociales, orientaciones sexuales, identidades de género, habilidades, etc. En otras palabras, la comunidad beauchefiana es heterogénea, cada persona tiene una trayectoria y un punto de vista asociado a su experiencia individual. Que seamos distintos es positivo, ya que significa un mayor número de puntos de vista y caminos para alcanzar objetivos comunes. Sin embargo, no podemos permitir que estas diferencias estén asociadas a mayor valoración de ciertos grupos por sobre otros y menos a la discriminación de algunos de ellos. Es decir, somos diferentes, pero deberíamos tener los mismos derechos y oportunidades.

El género en particular determina las experiencias de las personas, cómo percibimos y cómo somos percibidos por nuestro mundo alrededor. Inequidades históricas aún repercuten particularmente en mujeres y en personas de la diversidad sexual o de género, quienes pueden ver limitadas sus posibilidades de ejercer derechos, desarrollarse y aportar a la comunidad. El presente documento presenta los propósitos de una docencia con perspectiva de género, lineamientos para su implementación en el contexto de la FCFM y los principales conceptos que se han utilizado para entender inequidades, discriminación y violencia. Con esta información se pretende promover la reflexión del cuerpo docente, promoviendo la visibilización de la influencia del género en la experiencia educativa, facilitando la prevención de violencia y fomentando la intervención oportuna.

TEMÁTICAS

1. En la sala de clases: Propósitos de una docencia con perspectiva de género.
2. ¿Qué debemos hacer?: Lineamientos para una docencia con perspectiva de género en la FCFM
3. Aspectos conceptuales de inequidades y violencia de género.
4. Bibliografía complementaria



EN LA SALA DE CLASES

La Universidad y la sala de clase son parte de la cultura y como tal son espacios donde se manifiestan y reproducen formas de relación e inequidades específicas propias de una sociedad, siendo también un espacio donde éstas pueden ser desafiadas. Las formas de percibir el mundo en forma binaria en lo relacionado al género (hombres y mujeres), estereotipos y roles de género asociados a este binarismo, y la posición desventajosa de mujeres y personas que no se identifican con las formas establecidas de vivir la masculinidad y femineidad afectan cómo actuamos y cómo nos relacionamos en la comunidad universitaria (ver conceptos más adelante).

Como comunidad debemos comprometernos de forma consciente en trabajar para derribar inequidades y construir una universidad más justa, evitando la reproducción de discriminación y violencia que pueda afectar el desarrollo personal y académico de estos grupos. El compromiso debe abarcar al menos los siguientes objetivos:

PROPÓSITOS DE UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Desafiar estereotipos de género presentes en la sociedad y en particular aquellos que relacionan las disciplinas que se aprenden y enseñan en la FCFM, y el género de estudiantes y profesores.
2. Entregar oportunidades de aprendizaje de forma igualitaria, evitando discriminaciones por razones de género.
3. Asegurar un espacio de aprendizaje sin violencia de género para estudiantes hombres, mujeres y aquellos que se identifican con las diversidades sexuales.

¿QUÉ DEBEMOS HACER?: LINEAMIENTOS PARA UNA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FCFM

1

RECONOCER RELACIÓN ASIMÉTRICA

2

EVITAR EL ENFATIZAR DIFERENCIAS POR SEXO (VISIÓN BINARIA DEL GÉNERO)

3

DESAFIAR Y NO REPRODUCIR ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

4

INTEGRAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS

5

IDENTIFICAR E INTERVENIR ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO POR MEDIO DE LA INSTITUCIONALIDAD

6

PROMOVER Y FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD

1

RECONOCER RELACIÓN ASIMÉTRICA

La relación formativa NO es una relación horizontal, sino que existe una diferencia de poder entre quien enseña y quien aprende. A esta relación asimétrica se suma las relaciones de género que históricamente han sido desiguales. Por esto es responsabilidad de quien enseña evitar perpetuar y profundizar estas desigualdades, generando un contexto igualitario para quienes aprenden, evitando situaciones en las que las personas puedan sentir discriminación o violencia en su espacio de aprendizaje. Así es necesario seguir los siguientes lineamientos:

- Mantener separación del espacio académico y el espacio social.
 - No utilizar el espacio académico para obtener beneficios no académicos, por ejemplo, contacto de estudiantes, citas o reuniones sociales. No pedir las redes sociales u otras formas de contacto extracurricular.
 - No utilizar herramientas académicas para obtener beneficios no académicos, por ejemplo, asociar nota a favores o beneficios de cualquier tipo, incluyendo de índole sexual. La asimetría de la relación aumenta cuando la persona en posición de menos poder se encuentra en situación vulnerable (por ejemplo, con dificultades académicas).
 - No realizar comentarios o gestos refiriéndote a la apariencia física de alguien. Este tipo de actitudes, además de ser inapropiadas, derriban la separación entre el espacio académico y el espacio social.
 - Evitar situaciones que puedan resultar amenazantes o incómodas para lo/as estudiantes, por ejemplo, reuniones a puerta cerrada y fuera del espacio universitario. Las evaluaciones individuales deben ser siempre realizadas en presencia de más de un miembro del equipo docente.
- Velar porque los y las estudiantes también mantengan esta separación de espacios e intervenir siempre que se observe alguna conducta inadecuada en cualquier espacio, y por supuesto en aquellos académicos, ya sea físico o virtual.

2

EVITAR EL ENFATIZAR DIFERENCIAS POR SEXO (VISIÓN BINARIA DEL GÉNERO)

La fuerza de la separación binaria histórica (hombres / mujeres) se expresa de distintas formas en la sala de clases. El trato diferenciado, uso de las categorías de hombre y mujer para organizar actividades de aprendizaje y uso de lenguaje no inclusivo, son formas en las que en la sala contribuimos a reforzar esta separación, invisibilizando y excluyendo a quienes no se identifican con esta binariedad y pudiendo acrecentar inequidades de género. Por esto es importante:

- Revisar constantemente el uso del lenguaje tanto en conversaciones con estudiantes como en ejemplos, instrucciones de evaluaciones, o en el material audiovisual que se utiliza en clases. Intentar utilizar lenguaje inclusivo, que no invisibilice a personas de la diversidad sexual y mujeres. Por ejemplo, en vez de decir “los estudiantes”, usa la “comunidad estudiantil”, o en vez de decir los ancianos, usa “las personas mayores”, o en vez de “el origen del hombre” , di “el origen de la humanidad”. Estos pequeños cambios son difíciles en un comienzo, pero prontamente se comienzan a automatizar.
- Evitar formas de organización de la sala de clases que visibilicen el género binario, por ejemplo, separar grupos de hombres y mujeres, asignar al menos una mujer a cada grupo, asignar roles específicos a las mujeres y a los hombres. Estas formas de organización enfatizan diferencias entre hombres y mujeres en términos generales, pueden agudizar estereotipos de género y no dan espacio para personas que tienen formas diversas de vivir el género. Si el equipo docente desea diseñar una intervención relacionada con el género de los estudiantes, se sugiere solicitar asesoría en el tema para su implementación (pueden solicitar apoyo a la DDG).

3

INTENTAR DESAFIAR Y NO REPRODUCIR ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

Los estereotipos de género tienen impacto en el desarrollo académico, especialmente en las áreas del conocimiento que se relacionan con las disciplinas STEM. Por ejemplo, el pensar que las mujeres son naturalmente más emotivas e intuitivas, mientras que es normal que los hombres son más objetivos, lógicos y racionales pone en desventaja a las mujeres en un espacio que valora fuertemente la racionalidad y que entiende el conocimiento técnico como separado de aspectos sociales y emocionales.

Al ser creencias muy arraigadas en la cultura, los estereotipos de género se reproducen inconscientemente, siendo en ocasiones poco evidentes. Incluso a veces éstos pueden ser comentarios aparentemente positivos que atribuyen características o roles rígidos. Por ejemplo, mientras decir que las mujeres son malas para las ciencias “duras” es un estereotipo de género evidente que ya es difícil de observar, asignar a una estudiante mujer a la organización de un trabajo porque las mujeres lo hacen mejor liderando equipos, recalca diferencias y profundiza estereotipos de género rígidos. En este ejemplo además se recalcan habilidades que no son necesariamente centrales en la enseñanza de la FCFM (tareas de gestión versus tareas técnicas) como principales en este grupo específico. Asumir que hombres y mujeres tienen más o menos habilidades para realizar un trabajo de la clase es asumir infundadamente la imposibilidad de realizar una tarea por su sexo. Por otro lado, impide el desarrollo libre de las capacidades de hombres y mujeres, rigidizando los roles y tareas que pueden asumir. Te sugerimos cuestionar permanentemente estos prejuicios y estereotipos de género independientemente del contexto en el que te encuentres y en especial en la sala de clases. En concreto es importante considerar:

3

INTENTAR DESAFIAR Y NO REPRODUCIR ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

- Evitar reproducir roles y estereotipos de género. Por ejemplo, evita asignar ciertos roles a hombres y otros a mujeres (ej. referirte a “los médicos y las enfermeras, los directores y las secretarias”) e intenta no asumir características particulares de las personas en base a su sexo/género (ej. que por ser mujer una estudiante prioriza la maternidad, que todas las personas son heterosexuales, que por ser hombre un estudiante posee más habilidades técnicas o menos habilidades “blandas”).
- Manejar interacciones y oportunidades de aprendizaje en la sala promoviendo igualdad, recordando que incluso inconscientemente es posible que tengamos distintas expectativas de la participación de estudiantes de acuerdo a su género. Esto ha sido demostrado en diversas investigaciones que han reportado cómo, incluso sin notarlo, hombres y mujeres toman roles específicos en actividades de aprendizaje, quedando excluido/as de otras. Por ejemplo, los hombres tienden a manejar equipo mientras las mujeres observan y anotan resultados.
- Promover la visibilización de las personas en la sala de clase de forma inclusiva a mujeres y personas de la diversidad sexual, evitando que se asocie esta visibilidad al género. Las mujeres y personas de la diversidad sexual han estado históricamente sub-representadas e invisibilizadas en el contexto de las Ciencias y las Ingenierías. Promover su visibilización puede ser un aporte a levantar modelos de rol para otras personas, derribar estereotipos de género y promover por tanto disciplinas más diversas. Por ejemplo, puedes promover o motivar a mujeres a tomar cargos docentes y de auxiliares.

4

INTEGRAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS

Existen distintas formas de hacer el currículum y los contenidos en ingeniería más inclusivos. Esto involucra desde visibilizar el trabajo de mujeres en esta disciplina hasta incorporar en el currículum análisis crítico de cómo el género moldea las ideas científicas. Algunas recomendaciones específicas son:

- Intencionar búsqueda de bibliografía con criterios de género. Esto significa intentar buscar un balance (no necesariamente paridad) en la representación de autores hombres y mujeres. En las áreas STEM y en algunos ramos es particularmente difícil encontrar autoras mujeres, pero es nuestra responsabilidad hacer un esfuerzo consciente por encontrar y visibilizar el buen trabajo que las mujeres están haciendo en nuestras disciplinas.
- Incluso si no se encuentra bibliografía o investigaciones de mujeres en el área específica, se puede relevar esa situación, visibilizándola y motivando a estudiantes a buscar y reflexionar de forma crítica sobre la situación.
- Ampliar el repertorio de metáforas y ejemplos. Es posible que muchos de los ejemplos y enunciados de actividades que se utilicen en la sala aún estén pensados para estudiantes mayoritariamente hombres, por lo que es necesario hacer un esfuerzo consciente por notar estas situaciones y diversificarlos.
- Integrar aspectos técnicos de los contenidos con aplicaciones a aspectos sociales y de investigación. Esto es una necesidad del modelo educativo actual que integra competencias genéricas relacionadas con el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, conciencia y responsabilidad social, etc., y puede resultar especialmente motivante para grupos que reportan mayor interés por lograr objetivos sociales y comunales en su desarrollo profesional.
- Integrar reflexión crítica en la enseñanza de la disciplina específica, incluyendo explícitamente el análisis de cómo las ciencias y la tecnología pueden tener efectos diferenciados por género.

5

IDENTIFICAR E INTERVENIR ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO

El ignorar tratos sexistas, como comentarios misóginos y homofóbicos también te hace cómplice de la violencia de género. Siempre que identifiques una situación que pueda estar afectando la dignidad de alguna persona te aconsejamos intervenir y **no observar en silencio**.

- Cuestionate si estas normalizando situaciones de violencia de género tanto en el contexto académico como en el entorno social. Por ejemplo a través de comentarios que justifican la violencia o que responsabilizan a quienes son víctimas de esta.
- Si es una situación denunciabile por canales Universitarios, actúa de acuerdo a los protocolos de la Universidad. En el caso de estudiantes las denuncias se pueden canalizar desde facultad en la Subdirección de Asuntos Estudiantiles o la DDG. En el caso de académicos, funcionarios y profesionales las denuncias pueden canalizarse en RRHH o la DDG. En cualquier caso pueden canalizar a nivel central en la Oficina de Atención de casos de Acoso de la Universidad, donde se cuenta además con apoyo sociojurídico.
- En caso de que la situación no califique como denunciabile, señala respetuosamente la situación que observaste, mostrando las consecuencias negativas que tienen en las personas que las sufren y en el clima del aula. Estarás motivando a otras personas también a intervenir.
- En caso de que lo consideres pertinente, ofrece apoyo y contención a quienes sufren discriminación, violencia o acoso.
- Si una persona presenta descompensación emocional (llanto, alta angustia, etc.), se recomienda acompañar a un lugar seguro, entregar primeros auxilios psicológicos y/o referir a Unidad de Calidad de Vida Estudiantil.

6

PROMOVER Y FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD

Las políticas de la Universidad de Chile son compromisos institucionales elaborados con el propósito de responder a acuerdos democráticos legitimados por quienes integran la comunidad universitaria. De este modo, todos y todas las integrantes de la universidad deben velar por su cumplimiento y fortalecimiento. Esto incluye la responsabilidad de informarse y entregar retroalimentación usando canales institucionales, de manera de que podamos seguir avanzando en mejorar nuestros procesos.

- Si tienes críticas constructivas respecto a las políticas de igualdad de género de la Universidad, existen espacios formales e institucionales para llevar esas inquietudes, donde puedes contribuir a mejorar nuestra institucionalidad. Referirse de forma negativa o despectiva a las políticas de igualdad de género que han sido producto del consenso de la comunidad universitaria, o a los procesos de investigación y sanción en el entorno universitario, podría contribuir a generar un clima hostil o a generar sensación de impunidad, y profundizar desigualdades o discriminaciones de género. Recuerda que como académico, académica o estudiantes en rol docente eres validado por la Facultad y por estudiantes para ejercer un rol formativo, y representas nuestra institucionalidad. Si tienes dudas sobre las políticas y necesitas discutir las contacta a la DDG.
- Respetar el derecho de que estudiantes trans sean tratados conforme a su nombre social (Decreto Mara Rita) y al género elegidos, promoviendo el cumplimiento de este derecho en el equipo docente y entre los estudiantes. Si la persona que utiliza su nombre social está en un proceso de transición de género y no tienes claridad de cómo nombrarlo, pregunta ¿Cómo quieres que te llame?
- Frente a situaciones de violencia de género, acoso o discriminación arbitraria, sigue el protocolo de actuación frente al acoso sexual. Puedes acceder al protocolo en el link más abajo.

ASPECTOS CONCEPTUALES

A continuación te invitamos a revisar algunos conceptos que pueden ser útiles en la revisión de este material, de las políticas universitarias y de literatura asociada a género y diversidad en general.

Sexo v/s Género

Sexo biológico y género son conceptos distintos. Mientras el primero está asociado las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres, el género es una construcción cultural asociada al conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera apropiados para cada sexo. A diferencia del sexo de naturaleza binaria, el género al ser una construcción cultural se presenta como un abanico de posibilidades. Esto quiere decir que no existen maneras únicas o normales de vivir el género y la sexualidad, sino que estas vivencias dependen del lugar y momento en el que están las personas.

Estereotipos de género

Los estereotipos son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Éstos pueden actuar de forma consciente o inconsciente, y pueden ser nocivos ya que limitan nuestro actuar y por tanto nuestras posibilidades de desarrollo. Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos o aparentemente benignos. Por ejemplo, las mujeres son emocionales y protectoras y los hombres racionales y prácticos, o los hombres con preferencias sexuales homosexuales no son “masculinos” o las mujeres con preferencias sexuales homosexuales no son “femeninas”.

ASPECTOS CONCEPTUALES

Masculinidad hegemónica

Puede ser entendida como estereotipo de género ya que define lo que es masculino de forma unívoca: existe sólo una forma de ser masculino. Exalta la fuerza física y mental, la virilidad como valor y la agresividad como un ejercicio de relación entre las personas.

Roles de género y división sexual del trabajo

Se refiere a las tareas y actividades que se asocian a los distintos sexos. Han sido construidos a lo largo de la historia y aún tienen una fuerte influencia en cómo se organiza el trabajo y la vida en general. Por ejemplo, persiste la idea de que las mujeres deben realizar tareas de cuidado de otros y los hombres tareas productivas. Estas tareas reciben distintas valoraciones sociales. El trabajo productivo, antes exclusivamente realizado por hombres, se valora y es lo que moviliza la economía, mientras que el trabajo reproductivo o de cuidado, históricamente realizado por las mujeres, no es remunerado o en los casos que es remunerado, posee un bajo estatus social y baja remuneración. La mayor presencia de hombres en las disciplinas STEM¹ está asociada a esta segregación por razones de género.

¹ STEM se refiere disciplinas vinculadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas por su sigla en inglés (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

ASPECTOS CONCEPTUALES

Violencia de género

Cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de una persona que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

Violencia de género contra mujeres

Manifestación de la relación desigual histórica entre hombres y mujeres, siendo un mecanismo social mediante el cual las mujeres son forzadas a una posición de subordinación.

Violencia de género contra personas LGBTI

Manifestación de una cultura que considera normativa la heterosexualidad, que define de formas limitadas la masculinidad (masculinidad hegemónica) y la femineidad y castiga otras formas de vivir la sexualidad y el género.

Acoso sexual

Cualquier acción de connotación sexual, no consentida por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas. Genera ambientes hostiles o amenazantes que pueden afectar condiciones u oportunidades laborales o académicas de quienes lo viven.



fcfm

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS

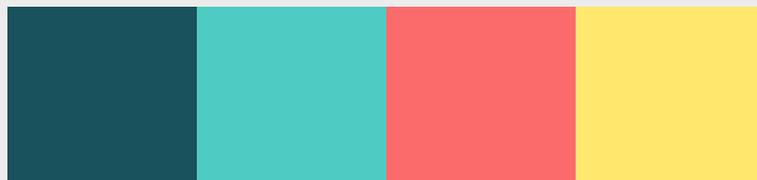


DIRECCIÓN DE
DIVERSIDAD
y GÉNERO · **fcfm**

Te invitamos a ser parte de la transformación cultural que necesitamos para lograr la igualdad en derechos, dignidad y trato de todas las personas. Tu aporte es valioso para lograr construir nuevas relaciones de género, basadas en el respeto, la valoración de la diversidad y el reconocimiento de los aportes y experiencias de quienes formamos parte de la comunidad beauchefiana.

Los procesos formativos no se agotan en el aula, por lo tanto, si logramos superar los estereotipos de género que reproducen la desigualdad en la educación, no solamente estaremos impactando la vida de quienes educamos, sino que estaremos construyendo una sociedad más justa e igualitaria.

Dirección de Diversidad y Género – 2020
ddg@fcfm.uchile.cl



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Mills, J., Ayre, M. E., & Gill, J. (2011). *Gender inclusive engineering education*. Routledge.

Perez, C. C (2019). *La mujer invisible*. Seix Barral

ONU Mujeres. *Profundicemos en términos de género: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. Disponible en:
http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

POLÍTICAS UNIVERSIDAD DE CHILE

Políticas y protocolos para prevenir el acoso sexual.
<https://direcciondegenero.uchile.cl/acososexual/>

Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias
<https://direcciondegenero.uchile.cl/corresponsabilidad/>

Instructivo Mara Rita: Uso de nombre social para personas Trans.
<https://direcciondegenero.uchile.cl/nombresocial/>