

# Manual de orientaciones para la docencia universitaria con perspectiva de género



Simple y práctico



Universidad Alberto Hurtado

Cristián del Campo S.J. | Enrique Rajevec Mosler  
Rector | Secretario General

Dirección de Género, Diversidad y Equidad  
Andrea Hurtado Quiñones  
Directora


Autoría

Karla González Palominos Analista de género	Dani Bravo Palma Asesoría pedagógica externa
Francisca Ávila Loyola Asistente de datos	Andrea Hurtado Quiñones Directora

Este manual fue revisado por la Dirección de Docencia y Pedagogía Universitaria, a cargo de Andrea Salas Vásquez y sus unidades: Centro de Evaluación para la Formación Académica Universitaria; Trayectoria Estudiantil; y Formación Pedagógica Universitaria. Además del Director de Postgrados Roberto Vidal.

Diseño y diagramación  
Jo Vergara  
Directora de arte

Primera edición | Mayo 2024



# Manual de orientaciones para la docencia universitaria con perspectiva de género



Simple y  
práctico





# Tabla de contenidos

<b>I. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>II. Situando el quehacer docente en la UAH</b>	<b>6</b>
<b>III. Aproximarse al quehacer docente desde la perspectiva de género</b>	<b>8</b>
a. ¿A quiénes enseñamos? Reflexión sobre las ideas preconstruidas sobre el grupo de estudiantes .....	9
b. Orientaciones para la elaboración de la programación desde una perspectiva de género .....	10
c. Abordaje del currículum oculto desde una perspectiva de género .....	12
d. Primer encuentro .....	14
<b>IV. Estrategias para mediar la relación pedagógica en el aula</b>	<b>17</b>
a. ¿A quiénes enseñamos? Reflexión sobre las ideas preconstruidas sobre el grupo de estudiantes .....	18
b. Co-construcción de un entorno de aprendizaje libre de violencia y discriminación de género .....	21
c. Abordaje de discursos antiderechos .....	27
d. Evaluación de procesos y resultados desde una perspectiva de género .....	32
<b>V. La reflexión como herramienta de crecimiento</b>	<b>35</b>
<b>VI. Caja de Herramientas: orientaciones para las metodologías activas y participativas, glosario y normativas</b>	<b>37</b>
a. Orientaciones para las metodologías activas y participativas .....	38
b. Glosario .....	40
c. Normativas nacionales y compromisos internacionales .....	43
<b>VII. Bibliografía</b>	<b>35</b>

# I. Introducción

Las universidades son espacios en constante crecimiento y actualización en el que confluyen y se encuentran múltiples realidades, identidades, experiencias, culturas, discursos y creencias. Son lugares con una multiplicidad de variables que se encuentran en torno al conocimiento, donde se ha observado una apertura a nuevas temáticas problematizadas por los movimientos sociales y la sociedad civil.

En los últimos 10 años, las universidades chilenas han repensado y trabajado en relación con el acceso en cuanto a temáticas de inclusión, interculturalidad, vinculación con el medio, conciliación del trabajo y vida familiar, cuidados, Derechos Humanos y la incorporación de la perspectiva de género, que permite generar espacios de análisis reflexivos que enriquecen los procesos epistemológicos y pedagógicos al posicionar en un lugar de valor las experiencias y características de cada estudiante, docente y persona de la comunidad universitaria, con el fin de reconocer y respetar la diversidad de saberes y conocimientos (Buquet, 2011). Además, al otorgar nuevas herramientas conceptuales y prácticas para la comprensión de diversas problemáticas sociales que se originan en la desigualdad entre géneros, esta perspectiva promueve la participación de todas las personas. Chile ha manifestado su compromiso y adhesión a diversos tratados internacionales que promueven el avance de los Derechos Humanos y la igualdad de género. En ese camino a la consolidación institucional se han establecido diversas normativas nacionales que dan respuesta y lineamientos para la transversalización de la perspectiva de género en la educación superior.

El antecedente que ha asegurado la institucionalidad de la perspectiva de género dentro de las universidades es la Ley 21.369 que en el Art. 1 “reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género” (2021, s/p). Asimismo, ha favorecido a la institucionalidad que la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en 2021 haya incorporado nuevos criterios en sus procesos de evaluación.

En ese contexto, la Universidad Alberto Hurtado ha acogido y respondido a los principales desafíos y exigencias del país. En virtud de lo anterior, se ha propuesto construir, desde una pedagogía ignaciana, un espacio académico de excelencia, humanista, pluralista e inclusivo orientado hacia el bien común y al respeto de los Derechos Humanos. Con ello, ha entablado un compromiso con el abordaje de la desigualdad, violencia y discriminación de género desde lo colectivo, comprometiéndose con el avance de la transversalización de género en su Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) (2021) y estableciendo una hoja de ruta y recursos en la Planificación Estratégica Institucional 2030 UAH que sella en el proyecto estratégico ///06 el compromiso con la incorporación de la perspectiva de género y de los Derechos Humanos en la docencia universitaria.

Para iniciar el cumplimiento de este compromiso, es imperativa la consideración del Proyecto formativo + Modelo pedagógico de la UAH (2023), que explicita lo esencial de la propuesta educativa de la Universidad. En primer lugar, da cuenta de los principios y valores de carácter permanente que orientan los procesos formativos y, en segundo lugar, los medios que orientan y posibilitan la puesta en práctica del proyecto formativo. En este sentido, las primeras consideraciones para crear y desarrollar este Manual de orientaciones para la docencia universitaria con perspectiva de género son los principios y valores del Proyecto Formativo y las orientaciones generales y específicas a la docencia del Modelo Pedagógico.

Por lo anterior, la creación y organización de este manual considera situar el quehacer docente en el centro desde una perspectiva reflexiva y responsable, concibiendo a la docencia como una práctica colectiva y comprometida orientada por los propósitos y los planes de estudio. En este sentido, el rol docente toma importancia, actuando como un agente de transformación social que puede reforzar, cambiar y cuestionar los estereotipos y roles de género; actuar frente a la violencia y discriminación contra las mujeres y personas de las comunidades LGBTQIA+; promover y concientizar sobre el uso del lenguaje no sexista; y construir relaciones respetuosas. Además, considera los ámbitos fundamentales para el desarrollo de una docencia de calidad explicitados en el modelo: diseño y organización de la actividad curricular, gestión de la relación pedagógica, actividades de aprendizaje y estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes.

Es entonces que, por su carácter de compromiso colectivo, transversal y constante, entendemos la incorporación de la perspectiva de género a la docencia universitaria como un proceso de participación que compete a toda la comunidad. Así, este manual tiene como objetivo sugerir orientaciones para ser incorporadas en la práctica del equipo docente en el marco de la implementación y cumplimiento del Proyecto Formativo + Modelo Pedagógico (2023) y los compromisos de avance hacia la igualdad de género plasmados en la PIGDE (2021) de la Universidad Alberto Hurtado.

# Situando el quehacer docente en la UAH

El Modelo Pedagógico (2023) dentro de sus orientaciones generales entiende la relación docente estudiante como mediación (pág. 26), la cual busca “poner en el centro la responsabilidad que tienen las y los docentes como mediadores en los procesos de construcción de conocimientos de sus estudiantes, lo que involucra tanto aspectos cognitivos como sociales y emocionales.” (pág. 26). Situar en el centro a la planta docente desde su rol mediador se refiere a que el proceso de aprendizaje es por un lado resultado del encuentro entre los conocimientos previos del estudiantado y de los que está aprendiendo y, por otro, a la posibilidad de vincularse activamente a las formas de interacción social presentes en el momento del aprendizaje y en la cultura en la cual se inscribe. Es entonces que, desde este rol centrado en la responsabilidad de la mediación y la vinculación, quienes ejercen docencia deben ser una figura significativa, referente, validada e inspiradora, que oriente su quehacer pedagógico hacia una sociedad más justa y equitativa.

Resulta transcendental mirar el quehacer docente desde la perspectiva del saber situado (Haraway, 1985), considerando las creencias y experiencias como no neutras y abriendo la pregunta sobre cómo hacemos cargo de la subjetividad propia al mirar un ‘objeto de estudio’ (Cruz, Reyes y Cornejo, 2012), revelando cómo las personas van dando forma al conocimiento que producen en un contexto que importa.

Observar las prácticas docentes desde el conocimiento situado permite reconsiderar la manera en que las ideas, creencias y conocimientos previos influyen en el modo y forma en que se enseña. Del mismo modo, posibilita la reflexión acerca del contexto social en el que ocurre el aprendizaje. Ser consciente de la no neutralidad conlleva a repensar la práctica docente desde la responsabilidad en la construcción de conocimiento.

En este sentido, para analizar ese lugar de no neutralidad, se sugiere aplicar una metodología de reflexión inicial y reflexión final (Franch et al. 2022), entendiendo el ejercicio docente “como un proceso de construcción colectiva de conocimiento, en donde la reflexión sobre la práctica toma un rol fundamental para permitir a [la planta docente] comprender la experiencia de su propia enseñanza y así analizar y reestructurar actitudes, creencias y asunciones asociadas a esta [la práctica]” (pág. 81).



A partir de ello, invitamos a responder estas preguntas auto exploratorias que se pueden realizar de forma individual o en equipos de trabajo.



## Preguntas de autoexploración

Si no conoces algún concepto puedes revisar en el glosario del capítulo VI. Caja de herramientas.

- ¿Cuál es mi concepción actual de lo que es ser mujer, hombre, persona no binaria u otro género?
- ¿Son estas concepciones estereotipos de género?
- ¿Cómo expreso mi género?
- ¿Conozco las definiciones asociadas a los términos: lesbiana, gay, bisexual pansexual, heterosexual y asexual?
- ¿Mis concepciones de ser lesbiana, gay, bisexual pansexual, heterosexual o asexual, tienen algún estereotipo de género?
- ¿Qué prácticas pedagógicas realizo para cuestionar estereotipos de género?
- ¿Realizo alguna actividad para conocer a mis estudiantes al inicio del curso? ¿Pregunto sus pronombres?
- ¿Valido explícitamente el respeto a las diversidades físicas, emocionales y cognitivas de mis estudiantes?
- ¿Cómo expresé mi discurso y perspectiva sobre las personas pertenecientes a las comunidades **LGBTIQ+** y su inclusión en todas las aristas de la vida?
- ¿Utilizo un lenguaje inclusivo y no sexista?
- ¿Considero que el área del conocimiento que trato es un espacio donde hay más hombres o más mujeres?
- ¿Incorporo a mis prácticas docentes un enfoque de género y de Derechos Humanos para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje?
- ¿Promuevo el trato igualitario y la construcción de relaciones empáticas?
- ¿Reflexiono sobre la influencia de mi género en los procesos de enseñanza-aprendizaje y área de investigación?

## III.

# Aproximarse al quehacer docente desde la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género a la docencia universitaria comienza con el ejercicio reflexivo de las ideas preconstruidas sobre el género del estudiantado; la revisión del proceso de diseño de la programación e implementación de la actividad curricular; y con la preparación de la dinámica inicial para conocer al grupo estudiantil. Es entonces que, proponemos tres etapas para esta aproximación, la primera de ellas es un ejercicio reflexivo sobre las ideas preconstruidas sobre el estudiantado; la segunda, corresponde a una guía de orientaciones para elaboración de la programación de la actividad curricular; y, por último, orientaciones para crear o nutrir la actividad o dinámica inicial de primer encuentro.

a.

## ¿A quiénes enseñamos? Reflexión sobre las ideas preconstruidas sobre el grupo de estudiantes

El estudiantado de la UAH es diverso en lo cultural, social, político y económico. Convivimos con una multiplicidad de personas y por ello es clave superar la homogenización. Por eso, a partir de la propuesta reflexiva de Franch, et al. (2022), planteamos una serie de preguntas que permitirán conocer al estudiantado sobre sus características académicas y personales; cómo aprenden, qué saben, qué les es significativo, sus **identidades de género** y otras que guarden relación con ello.

Lo anterior, permite comprender y reflexionar sobre los prejuicios y sesgos que podrían estar interviniendo en el ejercicio práctico de la enseñanza, impactando en las posibilidades de participación del estudiantado.

A continuación, te invitamos a reflexionar en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué ideas preconstruidas tengo de mis estudiantes? ¿Cómo he construido esas ideas?
- ¿Estas ideas responden a algún estereotipo del perfil de estudiante que llega a mi aula? ¿A cuál?
- ¿Cómo estas ideas reconocen la diversidad del estudiantado y sus distintas experiencias?
- ¿Por qué es importante que considere la diversidad del estudiantado?

b.

## Orientaciones para la elaboración de la programación desde una perspectiva de género

La programación es la hoja de ruta que guía, organiza los contenidos y actividades de aprendizaje de la actividad curricular; del mismo modo, orienta al grupo de estudiantes que desarrollarán dichas actividades (UAH, 2023). En esta segunda etapa, proponemos una revisión y reflexión del diseño y la organización de la programación previa al aula desde la perspectiva de género. La integración de este enfoque permitirá reflexionar sobre las diferencias y necesidades del estudiantado (USACH, 2019), y avanzar en el cumplimiento indicado en el Art. 5 letra E de la Ley 21.369, que establece la incorporación de la perspectiva y contenidos sobre Derechos Humanos en las actividades curriculares.

Para la elaboración de la programación recomendamos las siguientes orientaciones:

Orientaciones	Cuestionamientos y ejemplificaciones
<p>Composición de carrera y disciplina</p> <p>Se sugiere analizar y reflexionar en torno a la <b>diversidad</b> sexo-genérica y la homogenización que está presente según disciplinas y carreras profesionales que ofrece la UAH. En especial en la que se enmarca su asignatura.</p>	<p>¿Por qué ocurre una tendencia a la predominante presencia de un género en esta disciplina y carrera?</p> <p>¿Cómo poner en tensión y problematizar la tendencia a la homogeneización del género en las disciplinas?</p> <p>¿Cómo se vincula esta homogeneización con la <b>desigualdad de género</b> en la educación y el escenario laboral?</p>
<p>Lenguaje no sexista e inclusivo<sup>1</sup></p> <p>Se sugiere utilizar un lenguaje oral y escrito inclusivo y no sexista, con la intención de no perpetuar <b>estereotipos de género</b>, respetando, valorando y visibilizando la <b>diversidad</b> de personas presentes en el aula.</p>	<p>Por ejemplo, podemos utilizar expresiones, como: "estudiantado", "mujeres, hombres, personas de las diversidades", "personas docentes", "equipo docente", "planta docente", "comunidad educativa", "personas profesionales", etc.</p> <p>También sugerimos consultar nuestro Manual de lenguaje no sexista en el sitio web: <a href="https://www.uahurtado.cl/la-universidad/dgde/">https://www.uahurtado.cl/la-universidad/dgde/</a></p>

<sup>1</sup> En el capítulo IV. Estrategias para mediar la relación pedagógica en el aula, ahondaremos más en el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.



Orientaciones	Cuestionamientos y ejemplificaciones
<p>Visibilizar a las mujeres en las ciencias y las disciplinas</p> <p>Es necesario dar a conocer las contribuciones que han realizado las mujeres desde el punto de vista científico, cuestionar la tradición masculina de las disciplinas y reflexionar acerca de las <b>desigualdades de género</b> en la producción de conocimiento y la visibilización de sus contribuciones.</p> <p>Reflexionar acerca de los roles de género en la profesión y actividad laboral.</p>	<p>Si frente a una temática de la actividad curricular no hay referencias a mujeres, pero estas sí han realizado aportes al campo de estudio te invitamos a relevarlas en el proceso de enseñanza.</p> <p>O si frente a una temática o área de estudio de la actividad curricular no hubiera aportes de mujeres, te invitamos a plantear este tema en clases, abrir preguntas sobre a qué creen que se debe y cómo esto afecta al área de conocimiento.</p> <p>También te invitamos a cuestionar aquellos roles de género asociado a las áreas de conocimiento y como estos influyen en el escenario laboral y las oportunidades de crecimiento de las mujeres. Por ejemplo, como el trabajo de cuidado exclusivo en mujeres o la 'doble jornada laboral' se transforman en barreras.</p>
<p>Propósitos de aprendizaje que consideren la capacidad del estudiantado de valorar el principio de igualdad y no discriminación</p> <p>Adecuándose a la carrera, la actividad curricular y contenidos del programa se puede declarar de manera explícita la capacidad del estudiantado de valorar el principio de igualdad y no discriminación; comprender y analizar las <b>desigualdades de género</b> que se observan en la temática y generar reflexiones desde la disciplina para superarlas.</p>	<p>Proponer reflexiones sobre los aportes que tiene para un conglomerado el que haya personas diversas y la riqueza de los escenarios multidisciplinares para dar solución y respuesta a problemáticas sociales, políticas, culturales y económicas. Valorando los aportes de la democracia, la justicia social y el respeto por los Derechos Humanos.</p>
<p>Métodos de enseñanza y aprendizaje participativos</p> <p>Promover metodologías como estudio de casos, resolución de problemas, el aprendizaje basado en proyecto, entre otras, para incorporar actividades que permitan al estudiantado trabajar de manera colaborativa en el abordaje de temáticas de género.</p>	<p>Incluir metodologías y actividades en las que el estudiantado, de manera colaborativa pueda problematizar y analizar cómo influye la variable sexo-género en las temáticas del curso, identificando causas y consecuencias de la <b>desigualdad de género</b> en la disciplina que impactan a mujeres, hombres y personas <b>LGBTIQ+</b>; y que además puedan proponer soluciones o proyectos de abordaje.</p>



Orientaciones	Cuestionamientos y ejemplificaciones
<p>Perspectiva de género en la bibliografía</p> <p>Perspectiva de género en la bibliografía Las mujeres suelen ser invisibilizadas y desaparecer dentro de los sistemas de citación (Ahmed, 2018; Falabella et.al., 2023). En las referencias del programa de la actividad curricular, incluir bibliografía de mujeres (artículos o libros).</p>	<p>Te invitamos a incluir bibliografía de mujeres, pero también a hacer explícito el nombre de estas, ya que, las iniciales suelen ser asociadas a autoría masculina.</p> <p>Al igual que en la consideración 'visibilizar a las mujeres en ciencias y disciplinas' te invitamos a problematizar y reflexionar en el curso en caso de no encontrar bibliografía de mujeres.</p>

## C.

# Abordaje del currículum oculto desde una perspectiva de género

El currículum oculto es una problemática amplia que abarca diferentes dimensiones del ejercicio y relación docente durante el proceso de aprendizaje y enseñanza. En este sentido, es entendido como el conjunto de expresiones, prácticas culturales, creencias y valoraciones sociales no escritas ni explícitas que estructuran y determinan las prácticas del ejercicio de la labor docente y que no son explícitamente parte del proceso enseñanza-aprendizaje (Santos, 1994, Maceira, 2005; UNESCO, 2016; U. Lagos, 2020).

Para efectos de este manual, abordaremos solo un aspecto en particular: el currículum oculto de género, que refiere al trato desigual hacia los géneros por parte del cuerpo docente. Se expresa, por un lado, al transmitir mensajes de manera consciente o inconsciente relacionados con las expectativas y creencias de inferioridad, dependencia, emocionalidades o carencia de competencias académicas de las mujeres y personas **LGBTIQA+**, en contraposición con la creencia de superioridad, autonomía, autocontrol emocional y habilidades innatas académicas de los hombres. Por otro lado, se expresa en la omisión e invisibilización de los aportes y participación de las mujeres y personas **LGBTIQA+** en los hechos históricos, sociales, económicos y políticos (Valdés, 2013; Piedra, 2022).

Dichas creencias y expectativas de aprendizaje asumidas establecen diferentes valoraciones a las intervenciones, evaluaciones y experiencias entre los géneros, afectando directamente en el proceso de aprendizaje. Por este motivo, invitamos a reflexionar y revisar aquellas expectativas y creencias que podrían estar actuando en la relación docente-estudiante.



## Alternativas de abordaje

- Problematicar de manera explícita las valoraciones sexistas de las competencias y habilidades del estudiantado según estereotipos de género. Por ejemplo: pensar que las mujeres son “peores” en matemáticas que sus pares varones.
- No generalizar ni valorar proyectos de vida según **identidad de género** u **orientación sexoafectiva**. Por ejemplo: creer que las personas **LGBTIQA+** se interesarán por solo áreas del conocimiento vinculadas a las artes.
- Frente a una situación de discusión, interpelación o tensión durante clases buscar mediar desde la escucha activa y la promoción del respeto, evitando comentarios basados en **estereotipos de género**. Por ejemplo: en una discusión entre pares estudiantes, no comentar que la estudiante se encuentra “en sus días”<sup>2</sup> y por esa razón está molesta.
- Revisar junto con el estudiantado los roles que se asumen según estereotipos de género en sus profesiones. Por ejemplo: considerar que las administradoras públicas deben realizar labores de cuidado como llevar café o limpiar los espacios de uso común dentro de las oficinas.
- Probar las evaluaciones a ciegas. Por ejemplo: utilizar sólo el Rut del estudiante en una evaluación escrita de desarrollo, para ver si al momento de evaluar tenemos algún sesgo de género. Para reflexionar: ¿somos más laxos en ciertas áreas con un determinado género?
- Asignar sin distinción de género las tareas que se desarrollan dentro del aula, actividad, salida o proyecto para cuidar no reproducir estereotipos de género. Para reflexionar: ¿En la asignación te sorprendió o incomodó que alguna persona realizara una tarea? Por ejemplo, que sean mujeres quienes muevan muebles dentro de la sala.

---

<sup>2</sup> Eufemismo utilizado para referir al periodo de menstruación del ciclo menstrual.

## Primer encuentro

Este acercamiento pedagógico entre docentes y estudiantes permite conocer, contextualizar y generar cercanía. Puede tener diferentes formatos y desarrollarse en diferentes plataformas como correo electrónico a través de preguntas, por medio de un formulario, a través de Mentimeter o Teams. También podría realizarse con dinámicas presenciales individuales o grupales, como entrevistas cruzadas, círculos reflexivos, entre otras. Cualquiera sea el formato que prefieras, en este apartado encontrarás tres orientaciones para nutrir tu propia instancia o crear alguna desde la perspectiva de género: conceptos claves preguntas y premisas.

Relevamos la importancia de esta instancia, puesto que es el momento en que el estudiantado toma mayor protagonismo, pudiendo conocer sus gustos, intereses y motivaciones personales; propiciando un ambiente participativo y cercano en donde cada persona pueda vincularse activamente durante el desarrollo de las actividades del curso, sintiéndose valorado y respetado al momento de expresar su opinión.

La primera orientación de este apartado refiere a dos conceptos claves para conocer y acercarnos al estudiantado: nombre social y pronombres.

### ■ ¿Qué es el nombre social?

Nombre que una persona elige por la cual se reconoce en virtud de su **identidad de género**, pudiendo diferenciarse del nombre inscrito en el registro civil. En la UAH se puede hacer registro del nombre social, aunque no esté en el carnet de identidad. Este procedimiento se realiza en la Dirección de Admisión y Registro Académico (DARA) donde se debe llenar el Formulario para el uso del nombre social. Una vez aceptado el cambio, DARA junto con otras direcciones y unidades modificaran la información en: la lista de clases, credencial e identificación de correo electrónico.

### ■ ¿Qué son los pronombres y cuál es su importancia?

Los pronombres se relacionan con las personas y sus identidades, estos pueden ser: ella, elle, él, nosotras, nosotros, nosotres, ellas, ellos, ellos. Para algunas personas hablar sobre pronombres puede parecer superficial y centrarse solamente en el uso de la letra “e” pero esto va más allá de lo que pueda decir la Real Academia de Lengua Española (RAE). No utilizar los pronombres de las diferentes personas por “no estar de acuerdo”, porque “la RAE dice que no” o porque “no es la costumbre” es poner nuestro punto de vista por sobre el bienestar de otra persona. No respetar pronombres es no respetar la identidad de las personas, afectando directamente su día a día, lo que impacta también su salud mental.



Conversar acerca de los pronombres va mucho más allá de la RAE, porque el centro de este tema no es la ortografía, sino la capacidad que tenemos de respetarnos y reconocer que tenemos derecho a existir.

La segunda orientación para nutrir o crear tu primer encuentro es una parrilla de preguntas y consideraciones para incluir a los formatos de tus dinámicas:



Preguntas:	Consideraciones:
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Cuál es tu nombre (social) y tus pronombres? ¿te interesa informarlos al resto del grupo curso?</li> <li>■ ¿Te identificas en alguna <b>identidad de género</b>?</li> <li>■ ¿Cuáles son tus intereses? ¿qué te gustaría aprender, investigar, solucionar?</li> <li>■ ¿Quieres comunicar algo en particular?</li> <li>■ ¿Qué expectativas tienes de este curso?</li> <li>■ ¿Cómo imaginas (temática de la actividad curricular)? por ejemplo, ¿cómo imaginas introducción a la Filosofía?</li> <li>■ ¿Qué temas de los propuestos en el programa te interesa profundizar?</li> </ul>	<p>Estas preguntas deben orientarse de forma cuidadosa y respetuosa. Debemos tener cuidado con asumir la identidad de género en razón de su expresión de género y dirigir las preguntas sólo a personas que creemos pertenecen a comunidades <b>LGBTIQ+</b>.</p> <p>En actividades grupales, es importante velar por la participación de todo el cuerpo estudiantil (siempre que se quiera participar) y cuidar otorgar la palabra de forma equitativa en tiempo.</p> <p>Es de suma importancia manifestar que siempre estará abierto el espacio de escucha en caso de que, durante el periodo de la actividad curricular alguna persona haga transición hacia otra identidad de género o cambie sus pronombres y quiera comunicarlo al docente o al grupo curso.</p> <p>Es importante no realizar contra preguntas al momento de la manifestación de un pronombre, ya que estas podrían estar cuestionando la identidad de la persona. Por ejemplo, si un estudiante declara ser una persona no binaria, no preguntar por qué o si está seguro de serlo.</p>

Como tercera orientación para el primer encuentro, recomendamos el establecimiento de premisas de convivencia comunes para todas las personas; para ello, es recomendable que se propongan algunas y que el grupo de estudiantes proponga otras. Es importante que esto quede fijo en un compromiso de todas las partes, para ello sugerimos que se haga explícito ese compromiso y validarlas a través de preguntas como: ¿están de acuerdo con estas premisas de convivencia? ¿quieren que incorporemos otras?

Algunos ejemplos de premisas pueden ser:

- Respeto a las opiniones diversas.
- Escuchar activamente y hacer uso adecuado de los tiempos de la clase.
- Relaciones y espacios libres de violencia y discriminación.
- Diálogo ante los disensos.

# IV. Estrategias para mediar la relación pedagógica en el aula

Tal como mencionamos en el apartado II. Situando el quehacer docente, la orientación general *Relación docente estudiante entendida como mediación* (UAH, 2023, pág. 26) pone en el centro la responsabilidad de quien ejerce docencia como alguien que media en los procesos de construcción de conocimiento de sus estudiantes. Es entonces que, para apoyar este rol, en este apartado proponemos estrategias pedagógicas<sup>3</sup> que guían una docencia universitaria con perspectiva de género en el aula.

---

<sup>3</sup> Todas aquellas acciones llevadas a cabo por el docente con el propósito de facilitar el proceso de formación y aprendizaje de los estudiantes" (Hernández, I; Lay, N; Herrera, H; Y Rodríguez, M, 2021, pp. 245).

**a.**

## Participación e interacción en el aula

La participación e interacción repercuten en las acciones que permiten al estudiantado estar presente y vincularse activamente con su entorno para el desarrollo del aprendizaje, permitiéndoles ser protagonistas y tomar conciencia de su proceso de enseñanza-aprendizaje. A continuación, presentamos algunas estrategias para promover la participación equitativa e igualitaria, la escucha activa, empática y el cuestionamiento reflexivo a las prácticas dentro del aula.



- 1. Estrategia pedagógica: promover una participación igualitaria y equitativa en el aula

**Descripción:** esta estrategia busca que todo el estudiantado pueda expresarse y comunicarse entre pares y con docentes, en diversas instancias durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. En ella se promueve el cuestionamiento y reflexión sobre las temáticas del curso y del propio interés del estudiantado, buscando priorizar la participación de todos los géneros; valorar las perspectivas de todos los grupos; fomentar un ambiente de respeto libre de interrupciones y deslegitimaciones de los discursos y expresiones de mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas.

Ejemplos de incorporación	Sugerencias de incorporación
<p>Distribución equitativa de la participación:</p> <p>Dar la palabra a todo el estudiantado respetando los tiempos de intervención.</p> <p>Diseñar en la programación del curso el uso de diferentes estrategias didácticas y metodologías activas y participativas para valorar los distintos ritmos y formas de adquirir el conocimiento.</p>	<p>Concientizar la importancia de la participación, por medio de las siguientes preguntas: ¿Qué es la participación? ¿Cuáles son las características y beneficios que trae para el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿A qué acuerdos podemos llegar dentro del aula para promover la participación?</p> <p>Inicie el curso con una reflexión en torno a la importancia de la participación en clases y su relación con el aprendizaje. Para esto, puede utilizar preguntas para activar los conocimientos previos y creencias del estudiantado, con el fin de proponer una reflexión colaborativa. Por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constantemente participamos en diversas actividades en nuestras vidas. Según sus experiencias ¿hay solo una forma de participar o existen otras?</li> <li>2. ¿Creen que todas las personas pueden participar en todos los espacios de manera equitativa e igualitaria? ¿Por qué?</li> </ol> <p>Terminar la reflexión con una actividad que permita establecer acuerdos para promover la participación de todo el estudiantado, en contexto de clases.</p>

■ ¿Por qué es relevante la participación desde la perspectiva de género?

La distribución igualitaria y la promoción de la participación equitativa en tiempo y escucha garantiza la visibilidad de todo el estudiantado ayudando a romper barreras sociales, étnicas, económicas u otras.



■ 2. Estrategia pedagógica: promoción de la escucha activa

**Descripción:** la escucha activa es una de las competencias comunicativas relevantes para lograr aprendizajes significativos, formación democrática y co-construir espacios seguros. Corresponde a una actitud y disposición consiente de oír y comprender desde el cuidado lo que la otra persona quiere comunicar (Gómez, Gómez y Rodríguez, 2011). Esta estrategia propicia la existencia de un espacio de validación, comprensión, empatía y respeto de otros puntos de vistas aun cuando no se está de acuerdo con ello.

Ejemplos de incorporación	Sugerencias de incorporación
<p>No permitir las interrupciones y deslegitimaciones entre pares de las perspectivas y opiniones entregadas. En caso de que ocurran, recalcar la importancia de la escucha activa y el respeto a los tiempos de intervención.</p> <p>Cuando se aplique alguna metodología activa y participativa con el estudiantado mediar el diálogo para evitar monólogos o que un grupo domine la toma de palabras.</p> <p>Cuando se realice la retroalimentación del proceso de aprendizaje aplicar la escucha activa en relación con los puntos de vista planteados por el estudiantado.</p>	<p>Al inicio del curso concientizar la importancia de la escucha activa, por medio de las siguientes preguntas:</p> <p>¿Por qué es importante la escucha activa para mi proceso de aprendizaje? ¿Por qué es importante la escucha activa en el trabajo entre pares? ¿Qué beneficios trae la escucha activa para el desarrollo de habilidades?</p> <p>Cuando se toma la palabra es importante que se genere un ambiente seguro y libre de discriminación por medio del respeto y valorización de las perspectivas y visiones presentadas por el estudiantado. Para esto, puede seguir la siguiente estrategia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Validar las propuestas de cada estudiante, cada vez que intervengan en clases.</li> <li>2. Relacionar las propuestas del estudiantado, con el tema que están discutiendo.</li> <li>3. Si va a utilizar la pizarra o algún medio tecnológico para esta actividad, asegúrese de registrar los aportes y opiniones de cada participante. Luego de eso, pueden trabajar en conjunto, en el ajuste de algunas propuestas, descarte de otras, etc.</li> </ol>

■ ¿Por qué es relevante la escucha activa desde la perspectiva de género?

Los espacios de escucha y reconocimiento han sido limitados para mujeres y personas de las comunidades **LGBTIQ+** en los contextos educativos., sus experiencias por lo general son subestimadas y no tomadas en cuenta; y en cuanto a los varones, sus experiencias emocionales históricamente han sido silenciadas y restringidas. Es entonces que, frente a la necesidad emocional de ser escuchado para ser reconocidos y validados, vemos a la escucha activa como una estrategia pedagógica relevante desde la perspectiva de género, ya que permite la validación de la otra persona por medio de la escucha empática, ayuda a aumentar la autoestima de quien habla -ya que se siente una persona merecedora de ser escuchada y ayuda a reducir las posibilidades de conflictos, ya que hay menor riesgo de malentendidos.

## b.

## Co-construcción de un entorno de aprendizaje libre de violencia y discriminación de género

Co-construir entre docentes y estudiantes un entorno de aprendizaje libre de **violencia** y **discriminación de género** es fundamental para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle de una forma óptima, que potencie el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes del estudiantado, sin prejuicios y valorando su autenticidad. Lo anterior, implica desde el rol docente, transmitir y promover valores de equidad, respeto por las diferencias y **diversidad** de personas en tanto **identidad de género**, nacionalidad, edad, situaciones de discapacidad, migración, entre otras (USACH, 2019).



- 1. Estrategia pedagógica: promover el respeto y la valoración por la diversidad.

**Descripción:** refiere a la promoción del respeto y la valoración de la diversidad en toda su expresión como una riqueza que nutre y transforma los modos de comprender la vida y los sistemas sociales, permitiendo la apertura de miradas y oportunidades de transformación.

Ejemplos de incorporación	Sugerencias de incorporación
<p>Utilizar preguntas, actividades y ejemplos que demuestren la diversidad como algo natural y dado. Por ejemplo: posturas sociopolíticas, realidades socioculturales de las regiones, migraciones, tipos de familias, labores de cuidado, situaciones de discapacidad, edad, entre otras.</p> <p>Seleccionar recursos didácticos según la diversidad del estudiantado y las temáticas a abordar, por ejemplo: recursos audiovisuales, sensoriales, textuales y auditivos.</p> <p>Quando se generen instancias reflexivas y de diálogo, velar por medio de la mediación docente y el seguimiento del trabajo colaborativo.</p> <p>En las intervenciones promover el respeto por los puntos de vista y situaciones planteadas por el estudiantado.</p> <p>Iniciar un contenido indagando sobre situaciones o experiencias que hayan vivido o escuchado el grupo curso sobre la temática a abordar. Esto permite conocer otras perspectivas y valorar la historia de vida del estudiantado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Promueva la reflexión sobre la importancia de respetar y valorar la diversidad. Para esto, puede utilizar preguntas que aborden la diversidad como concepto y se vincule con la experiencia personal del estudiantado. El objetivo es conducir al estudiantado a una reflexión a establecer vínculos entre el concepto de diversidad y el aprendizaje; el desarrollo del pensamiento crítico; el desarrollo de habilidades y estrategias a partir de la relación con la diversidad de personas con las que se relacionan.</p> <p>Es ideal que identifique, dentro de los contenidos del curso, oportunidades para la reflexión en torno a la diversidad.</p> <p>Puede utilizar preguntas para ser contestada en espacios breves (de 5 a 10 minutos) u otros más extensos, dependiendo de los objetivos de sus clases. Por ejemplo:</p> <p>¿Qué comprendo por diversidad? ¿Qué diversidad reconozco en mí? ¿He sufrido instancias de discriminación? ¿Cuál es la relación que se establece entre el respeto y valoración a la diversidad con los Derechos Humanos? ¿Cuáles son las ventajas de valorar y respetar la diversidad?</p> <p>Puede utilizar una estrategia para trabajar a mediano y largo plazo. Por ejemplo, promueva en sus clases la relación entre su disciplina y las problemáticas actuales sobre la diversidad. El estudiantado puede registrar estos hallazgos en una bitácora simple (fecha, situación, vínculo con problemática asociada a la diversidad). Incluir en la programación del curso el uso de diferentes estrategias didácticas y metodológicas, que promuevan las distintas formas, estilos y ritmos de aprendizaje. Por ejemplo: Aprendizajes Basado en Problemas, Aprendizajes Basados en Retos, preguntas abiertas, estudios de caso, desing thinking.</p>



Ejemplos de incorporación	Sugerencias de incorporación
	Cuestionar por medio del análisis y la aplicación teórica y reflexiva, cómo los discursos binarios restringen la amplitud a la que puede llegar la temática que se está abordando.

■ ¿Por qué es relevante el respeto y la valoración por la diversidad desde la perspectiva de género?

Una educación con perspectiva de género promueve abordar la diversidad de heterogeneidades que conforman la comunidad del aula, respetando, valorando las diferencias y aportando a transformar aquellos discursos dominantes que se han constituido como desigualdades y opresión (Franch et al., 2022)

- 2. Estrategia pedagógica: promover el respeto y la valoración por la diversidad.

**Descripción:** el uso del lenguaje no sexista promueve un espacio libre de **violencia y discriminación de género** puesto que, entre otras cosas, reconoce y respeta la **identidad de género** de las personas. Su uso contribuye a erradicar estereotipos en las áreas del conocimiento y dar cuenta de la diversidad de personas que componen el espacio educativo, reconociendo, valorando y respetando la identidad de cada estudiante y fortaleciendo su libertad de expresión.

Ejemplos de situaciones en que se puede aplicar	Sugerencias de incorporación
<p>Utilizar un lenguaje que no apunte a ningún género en particular para dar a entender mayor diversidad de géneros, y no encerrar a un grupo de personas en un solo imaginario, generalmente el masculino. Por ejemplo, se puede utilizar: estudiantes, niñez, personas, estamento directivo, personas docentes, equipo docente, etc.</p> <p>Utilizar en todo momento los pronombres y nombres sociales del estudiantado, estén estas personas o no presentes.</p> <p>Evitar infantilizar o frases peyorativas como: mijita, mi niña, mi niño, entre otras.</p>	<p>Al inicio del curso y con el fin de promover espacios de cuidados y respeto se sugiere que la persona académica indique su nombre y su pronombre; junto a ello, invitar al estudiantado a que puedan indicar sus nombres y pronombres si así lo desean. Promover el uso de un lenguaje no sexista en todo momento de la clase.</p> <p>Promover por medio de la reflexión colectiva y mediada la problematización de situaciones vinculadas a la violencia de género a partir de preguntas concretas.</p>

Ejemplos de situaciones en que se puede aplicar	Sugerencias de incorporación
	<p>Algunas preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Por qué se encierra a las personas, hechos o acciones bajo un solo tipo de lenguaje (masculino, por ejemplo)?</li> <li>2. ¿Qué relación se establece con el uso de un lenguaje inclusivo y la visibilización de las mujeres y las personas de las comunidades <b>LGBTIQA+</b>?</li> <li>3. Ubique ¿Cuál es la perspectiva cuando se declara que se utilizarán solo los pronombres "los y él" para nombrar a todas las personas?</li> </ol> <p>También sugerimos consultar nuestro Manual de lenguaje en el sitio web <a href="https://www.uahurtado.cl/la-universidad/dgde/">https://www.uahurtado.cl/la-universidad/dgde/</a></p>

■ ¿Por qué es relevante el uso de lenguaje no sexista desde la perspectiva de género?

Es muy relevante incorporar el uso de un lenguaje no sexista, neutro y sin **estereotipos de género** para respetar la **diversidad** en toda su expresión y en todo ámbito, pues es algo inherente a la sociedad y a la naturaleza.

Por otra parte, se busca reconocer, visibilizar y respetar a las mujeres y a todas las identidades que han sido relegadas y marginadas a lo largo de la historia por el uso de un lenguaje que solo menciona y releva al género masculino.



■ 3. Estrategia pedagógica: uso de prácticas pedagógicas no sexistas

**Descripción:** El uso de prácticas no sexistas implica el ejercicio de la reflexión y la problematización, de cuestionamiento de aquellas ideas sobre lo que las mujeres, los hombres y las personas de las comunidades **LGBTIQ+** son y deben hacer.

Ejemplos de situaciones en que se puede aplicar	Sugerencias de incorporación
<p>Evitar la valoración del estudiantado por medio de género, orientación sexoafectiva, su cuerpo o cualquier otra diversidad.</p> <p>Evitar comentarios sexistas y segregadores que promuevan la competencia, por ejemplo: las mujeres respondieron mejor la pregunta de desarrollo que los ejercicios de aplicación de cálculo; los hombres son grandes oradores a la hora de presentar trabajos.</p> <p>No generalizar ni valorar proyectos de vida según <b>género</b> y orientaciones sexoafectivas.</p> <p>No generar comentarios que cosifinan al cuerpo o etiqueten el cuerpo de las otras personas, ni connotaciones misóginas, capacitistas, sexistas ni discriminatorias.</p> <p>Utilización de recursos didácticos con diversidad de personas como referentes teórico-práctico de los conocimientos; diversificación de imágenes y recursos audiovisuales.</p>	<p>Es relevante que las prácticas no sexistas se incorporen a todos los procesos de aprendizaje del estudiantado. Esto implica, promover, a lo largo de todo el proceso pedagógico y en todo momento de la clase, espacios de problematización, sobre todo cuando se ejemplifique o se utilicen recursos didácticos.</p> <p>También, es necesario tener presente esta perspectiva cuando retroalmente las evaluaciones y luego las comunique al estudiantado, ya que muchas veces se tiende a privilegiar las opiniones de personas del género masculino o a tener prejuicios sobre las opiniones y a la hora de revisar trabajos de grupos femeninos y personas <b>LGBTIQ+</b>.</p>

■ ¿Por qué es relevante el uso de prácticas pedagógicas no sexistas desde la perspectiva de género?

El ejercicio de prácticas no sexistas es fundamental para construir otro tipo de relaciones sociales, ya que, son otra forma de consensuar el cómo nos relacionamos, a partir de la reflexión sobre quiénes y cómo se perpetúa un canon de transmisión de conocimiento al interior de las universidades (Maxwell, 2014).



#### ■ 4. Estrategia Pedagógica: comunicación con el estudiantado

**Descripción:** la comunicación es una estrategia fundamental para mantener relaciones interpersonales construidas en respeto. Es por ello, que la comunicación con el estudiantado debe ser segura, cuidada, fluida, constante, efectiva, cercana, respetuosa y que valore sus perspectivas y formas de comprender el mundo. Para garantizar esto les sugerimos lo siguiente:

##### Sugerencias de incorporación

Recomendamos siempre promover el uso de los canales formales de comunicación; es decir, correos y plataformas institucionales en las que quede registro de las comunicaciones que se establecen con estudiantes.

Es relevante que al inicio del curso se lleguen a acuerdos con el estudiantado sobre los canales formales institucionales de comunicación que se van a utilizar (Teams o correo) y un horario de consultas y respuestas ya sea en la presencialidad como en la modalidad online.

Recomendamos establecer un código de conducta del uso de canales virtuales, para resguardar el respeto del conjunto de participantes en el espacio e informar al grupo de estudiantes de la existencia y los riesgos del acoso virtual (UOH, 2023).

Utilizar una política de puertas abiertas, es decir, durante sus reuniones con estudiantes, ayudantes o practicantes mantenga siempre las puertas del espacio abiertas para evitar situaciones de malentendidos. En caso de no contar con un espacio propicio, recomendamos que las sostenga en espacios públicos de la Universidad o en compañía de una persona que integre el equipo docente (UOH, 2023).

#### ■ ¿Por qué es relevante el uso de prácticas pedagógicas no sexistas desde la perspectiva de género?

Es relevante su incorporación dentro del quehacer docente para mantener relaciones óptimas, transparentes y más equitativas con el estudiantado. Estos acuerdos permiten que no se generen instancias que puedan ser mal utilizadas o interpretadas por parte de docentes y estudiantes y se desarrollen situaciones de vulnerabilidad y **violencia de género**.

## C.

## Abordaje de discursos antiderechos

Los discursos antiderechos corresponden a aquellas declaraciones reactivas que se despliegan frente al avance de las luchas por el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos; y Derechos Humanos (Barrientos, 2022). Estos discursos corresponden a declaraciones hacia la defensa de la vida, pero a la vez la anulación de la violencia y la discriminación; al posicionamiento de que las mujeres y personas de las comunidades **LGBTIQA+** son casi sujetos; a la moral histórica religiosa-cristiana como la buena moral; a la familia monógama y nuclear (padre proveedor y jefe de familia, madre cuidadora e infancias objetos de cuidado de los padres) como la única forma de familia; y a la visión de que la lucha por los derechos sexuales y reproductivos pertenece a una agenda colonialista que está en contra del valor a la vida y la familia tradicional (De la Torre y Semán, 2021).

Durante los últimos años, se ha levantado una ola de estos discursos en reacción al mayor acceso de derechos sociales básicos por parte de las mujeres, personas de las comunidades **LGBTIQA+**, personas con discapacidad, racializadas, indígenas, migrantes, entre otros grupos (Gomes de Lima, 2023). Estas comunidades históricamente han estado bajo el concepto de minorías. Sin embargo, para efectos de este manual tomaremos el concepto de grupos minorizados, el cual es descrito por D'Ignazio y F. Klein (2023) –a partir de la pregunta de I. E. Smith (2016)– como “grupos de personas que se posicionan en oposición a un grupo social más poderoso. Se distingue del concepto de minoría, porque, minorizado indica que un grupo social está activamente devaluado y oprimido por un grupo dominante, mientras que minoría, describe a un grupo social compuesto por menos personas” (pág.8).

La universidad es un espacio de intercambio de conocimiento y saberes, un lugar para la discusión e intercambio de ideas. Es entonces que, por su carácter reflexivo, crítico y productor de conocimientos, las universidades se ven constantemente tensionadas por los movimientos antiderechos y sus discursos, desde la indagación política de las cátedras que imparten ciertas temáticas (Barrientos, 2022), hasta el surgimiento de estos discursos dentro del estudiantado o profesorado, los cuales se manifiestan dentro del aula durante clases (intervenciones e interpelaciones), en evaluaciones (ensayos, estudios de casos, disertaciones, entre otras); y en espacios físicos y virtuales de las universidades. Es por este motivo que, se observa a la docencia universitaria como un lugar propicio para la discusión y abordaje de los discursos anti derechos y las aulas un espacio de escucha activa que fomente el respeto mutuo de ideas.

A continuación, les recomendamos estrategias de abordaje de los discursos antiderechos:

- 1. Estrategia pedagógica a nivel institucional: construcción de redes y trabajo colaborativo

Como primera estrategia, sugerimos una vinculación e intercambio constante de lo que sucede con este fenómeno; es decir, que se generen espacios de diálogo e intercambio de experiencias entre autoridades, docentes, estudiantes y pares de otras universidades, con el fin de potenciar el trabajo colaborativo, generar un registro de los acontecimientos y construir redes para monitorear el fenómeno en espacios de formación. Construir una red colaborativa transversal con el fin de generar acciones y trabajar juntos en el abordaje de discursos antiderechos (Gomes de Lima, 2023).

- 2. Estrategia pedagógica a nivel de aula: promoción de espacios reflexivos.

Los discursos antiderechos nos proporcionan una lectura sociopolítica que da cuenta desde dónde se están construyendo y estableciendo los discursos contrarios al acceso de derechos por parte de los grupos minorizados. Es por ello, que mirar dentro de los espacios educativos este tipo de formas discursivas (declaraciones, imágenes, videos, textos, entre otros) a partir del cuestionamiento y la reflexión, nos ayuda a analizar las causas de origen de estos discursos, qué podemos hacer para abordarlos y cómo construir espacios de conversación seguros.

Ejemplos de aplicación	Sugerencias de incorporación
<p>Análisis de estudio de casos de noticias, declaraciones e imágenes tales como: abordajes mediáticos a femicidios y parricidios; discursos misóginos de sectores políticos; discriminaciones en el ámbito deportivo; entre otros.</p> <p>En las actividades de aprendizaje mediar ante intervenciones que discriminen a grupos minorizados por medio de las siguientes acciones: 1) Sentar la base del respeto como acuerdo dentro del debate; 2) prestar atención y seguimiento a los diálogos del estudiantado para intervenir cuando sea necesario; 3) Abrir un espacio de reflexión colectiva donde como docente se declare la importancia del respeto a los Derechos Humanos, en específico a los cuestionados en las intervenciones.</p> <p>Aplicar y fomentar la estrategia pedagógica de la escucha activa.</p>	<p>Durante el desarrollo del curso promueva la reflexión en diversas temáticas para relacionar y concientizar la importancia de garantizar los Derechos Humanos a todas las personas, a partir de preguntas concretas que insten a la reflexión colectiva y mediada. Algunas preguntas:</p> <p>¿Qué es un discurso antiderechos?, ¿Qué derecho está siendo vulnerado en la problemática?, ¿Por qué es importante comprender que hay discursos que van a discriminar y marginalizar a personas o comunidades? ¿Por qué se generan estos discursos y de qué círculos político-culturales provienen?</p> <p>Diseñar en la programación del curso el uso de diferentes estrategias didácticas y metodologías activas y participativas que promuevan el cuestionamiento y la reflexión sobre los discursos.</p>



A continuación, te sugerimos algunas herramientas que ayudarán al proceso de reflexión sobre discursos antiderechos

- Charla Ted: Los discursos de odio en la era digital | Raúl Gómez  
<https://www.youtube.com/watch?v=kMJhoAnSm7o>
- Charla: ¿Qué hacemos con los discursos antiderechos en las universidades? - lana Gomes de Lima  
<https://www.youtube.com/watch?v=01NN2iCobml>
- Libro: ¿Es posible debatir en medio de discursos de odio?: activismo feminista y grupos antiderechos en el Cono Sur de América Latina / Sandra Chaheer.  
<https://www.dropbox.com/s/0yj5sebth9837cc/Es%20posible%20debatir%20-%20Completo-%202021.pdf?e=1&dl=0>
- Minuta plan de acción ONU para la lucha contra los discursos de odio  
[https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/Action\\_plan\\_on\\_hate\\_speech\\_ES.pdf](https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/Action_plan_on_hate_speech_ES.pdf)
- Libro: Articulaciones antiderechos Violencias, discursos de odio y fundamentalismos, una aproximación sobre su impacto en el Chile actual. Pachiba F. Barrientos.  
<https://www.fondoalquimia.org/sites/default/files/2023-03/Articulaciones-antiderechos-Panchiba-F.-Barrientos.pdf>
- Amnistía internacional  
Discursos de odio y libertad de expresión - Educación en derechos humanos  
<https://www.youtube.com/watch?v=Zvjlaeya6l8>
- Nadie nace para odiar: combatir los discursos de odio a través de la educación- UNESCO  
<https://www.youtube.com/watch?v=J8q74LYocdo>



■ 3. Estrategias pedagógicas a nivel de aula: abordaje de discursos antiderechos en la evaluación.

Los discursos antiderechos en la evaluación corresponde a diferentes expresiones por parte del estudiantado contra los Derechos Humanos o grupos minorizados, expuestas en las diferentes instancias evaluativas. Relevamos esta problemática porque su abordaje es parte fundamental en la promoción de una pedagogía orientada a una sociedad más justa y equitativa; y para potenciar aspectos actitudinales como: la convivencia democrática, la libre participación, el diálogo y la escucha activa.

Ejemplos en que se puede encontrar la expresión de estos	Sugerencias de incorporación
<p>Se puede encontrar en diferentes tipos de evaluación, ya sean escritas u orales, pero tiende a aparecer más en escritos elaborados por el estudiantado, por ejemplo: ensayos, pruebas de desarrollo, portafolios, entre otras.</p> <p>Se puede dar en alguna actividad previa a la evaluación (plenaria o equipos de trabajo) o en un momento donde se estén tomando decisiones y llegando acuerdos y consensos.</p> <p>Otra ocasión puede ser alguna evaluación de exposición oral, como disertación, exposición de Aprendizaje Basado en Problemas, Design thinking, entre otros, donde se exprese un discurso antiderecho en la elaboración del producto o en la toma de decisiones.</p>	<p>Previo a la instancia evaluativa, dialogar, analizar y reflexionar con el estudiantado sobre los Derechos Humanos y cómo se relacionan con la temática abordada para que se identifique, previamente, si hay presencia de discursos antiderechos y levantar reflexiones conjuntas. Por ejemplo, si se evaluará un estudio de casos sobre la discriminación de algún deportista transgénero en una competencia repasar la normativa nacional e internacional sobre la no discriminación y preguntar qué opinan de la situación abordada.</p> <p>En la rúbrica de evaluación incorporar el <u>enfoque de derechos</u> como un punto a considerar dentro de la reflexión de la temática. Por ejemplo, si la evaluación es un ensayo, disertación u otra, sobre procesos migratorios, dentro del marco normativo teórico a considerar sugerimos mencionar el artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos el cual establece, que toda persona tiene derecho a circular libremente y, a elegir su residencia, en el territorio del Estado de su preferencia.</p> <p>En la retroalimentación incorporar perspectivas analíticas y reflexivas sobre: por qué es importante para una sociedad más justa y equitativa la ampliación de los derechos a los grupos minorizados. Además, utilizar un tono cálido y cercano, un lenguaje no sexista y escucha activa.</p> <p>Es importante, no establecer una discusión de base ideológica sino en el marco de los objetivos de la actividad académica.</p>





- 4. Estrategia pedagógica: abordaje de discursos antiderechos fuera del aula.

Frente a manifestaciones del estudiantado contra los Derechos Humanos o grupos minorizados a través de imágenes, textos, audios, entre otras acciones, realizadas fuera del aula y de la Universidad, a través de redes sociales, plataformas institucionales como Teams, en jornadas plenarias y que afecten y tensionen la convivencia en el aula, les recomendamos las siguientes acciones:

- Informar a la persona a cargo de la Coordinación de la carrera de la situación para la activación de los dispositivos de la Unidad de Participación Estudiantil (UPE). Una vez se encuentren las unidades en contacto se elaborará una estrategia conjunta de abordaje.
- Escribir directamente al correo [generoyconvivencia@uahurtado.cl](mailto:generoyconvivencia@uahurtado.cl) dando cuenta de la situación y solicitando la activación de los dispositivos según corresponda.
- Revisar el Reglamento de abordaje ante situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género y el Reglamento de Conducta y Convivencia de los Estudiantes de la UAH para contar con la información institucional acerca de cómo se abordan las situaciones.

d.

## Evaluación de procesos y resultados desde una perspectiva de género

Para este apartado, relevamos aspectos fundamentales de las orientaciones generales del Modelo Pedagógico (2023) en tanto, “la valoración de la evaluación en cuanto proceso y resultados; y la comprensión de los resultados de aprendizaje en lógica de competencias” (Pág. 29). En esta línea, “el modelo entiende a la evaluación como un proceso permanente de la actividad formativa y no solo como una instancia de calificación final” (UAH, 2023, Pág. 83). Por lo tanto, se comprende una evaluación centrada en el aprendizaje, que se integra al quehacer docente, desde el acompañamiento sistemático y permanente para el logro de aprendizajes por parte del estudiantado.

Evaluar con **perspectiva de género** implica cambios en la relación sobre cómo abordamos, representamos, implicamos y nos abrimos a nuevas metodologías. Frente a estos cambios Franch, Troncoso, Hernández, Castro y Undurraga (2022) nos recomiendan transformaciones en la relación a las formas de conocer y comunicarse con el estudiantado, el tipo de interacción que se propicia y a quienes y cómo representan los recursos materiales que utilizamos en el aula. Segundo, nos proponen cambios en relación con las instancias en el aula para discutir el propósito y los resultados de aprendizaje de la actividad curricular, fomentando instancias propicias para discutirlos en relación con la diversidad del estudiantado. Por último, nos invitan a cambios en las metodologías e instancias de retroalimentación que se implementan en el marco del desarrollo de la actividad curricular para propiciar un trato respetuoso.

Es entonces que, desde el marco de los principios del Modelo Pedagógico (2023), proponemos las siguientes consideraciones que apoyan y aportan a la incorporación de una perspectiva de género a las etapas del proceso evaluativo:



### En el primer encuentro y durante el proceso

- Al inicio del curso indagar y dialogar qué comprende el estudiantado por proceso de aprendizaje y evaluación; lo anterior, permitirá llegar acuerdos comunes que guíen el rol docente y el quehacer del estudiantado.
- Diseñar en la programación del curso evaluaciones formativas, auto y co-evaluaciones, y entregar retroalimentaciones que permitan dilucidar el nivel de aprendizaje del estudiantado para acompañar las áreas que generen dificultades.
- Sensibilizar en la importancia del proceso de aprendizaje por etapas; la superación de obstáculos; y la promoción del trabajo colaborativo como estrategia de aprendizaje entre pares.
- Seguir los avances del estudiantado en su proceso autónomo, ya sea por medio del cumplimiento de tareas y etapas del proceso de aprendizaje, como en entrega de avances formativos.
- Diseñar preguntas movilizadoras del conocimiento por parte del estudiantado de las temáticas abordadas, y luego analizar las respuestas y perspectivas presentadas en conjunto.
- Compartir y diseñar con el estudiantado los instrumentos y criterios de evaluación, considerando sus puntos de vistas y perspectivas evaluativas.
- Incluir en la rúbrica de evaluación un criterio sobre la incorporación del enfoque de derechos y de la perspectiva de género.



### Durante las instancias evaluativas asociadas a calificación

- Reconocer la **diversidad** de personas presentes en el aula, de sus propias realidades y movilizar actividades evaluativas que les permitan vincular activamente sus conocimientos previos de acuerdo con sus experiencias y lo que están aprendiendo.
- Propiciar un ambiente de evaluación que sea grato, es decir, que los niveles de estrés o inquietud que produce no lleguen a mermar la posibilidad de un buen desempeño del estudiantado (Franch, et al. 2022, pág. 108).
- Procurar entregar instrucciones claras, precisas y suficientes para desarrollar las tareas. Además, cuidar que estas no contengan **lenguaje sexista**, sesgos de género o imágenes estereotipadas acerca de las personas (Franch, et al. 2022).

- Definir diversos formatos de evaluación y poner especial cuidado en que las instrucciones se entreguen por diversos medios (escrito, visual, audible) y que estén disponibles en los canales institucionales de comunicación (Franch, et al. 2022).
- Monitorear las posibles necesidades de apoyo que surjan en el desarrollo de la evaluación y posibles ajustes que deba realizar a las condiciones y formatos preestablecidos (Franch, et al. 2022, pág. 108).
- Cuando sea pertinente, considerar dentro de las competencias a evaluar la capacidad del estudiantado de valorar el principio de igualdad y no discriminación; comprender y analizar las **desigualdades de género** que se observan en la temática y generar reflexiones desde la disciplina para superarlas (USACH, 2019).



#### Retroalimentación

- Propiciar un ambiente de retroalimentación basado en el respeto, la confianza y la empatía (Franch, et al. 2022, pág.109).
- Cuidar que los comentarios en las instancias de retroalimentación sean constructivos, tanto el contenido como en el lenguaje utilizado. Por ejemplo, evite frases como muy bien, incorrecto, etc. Ya que entregan poca información para la mejora del desempeño (Franch, et al. 2022, pág. 109).
- Evitar comentarios que puedan ser ofensivos o discriminatorios para con sus estudiantes. De igual modo, evitar comentarios que puedan inhibir a los estudiantes de expresar sus dudas y comentarios, ya que esto mermara su posibilidad de recoger información sobre su desempeño (Franch, et al. 2022, pág.109).
- Promover la reflexión crítica y colaborativa del estudiantado sobre las calificaciones obtenidas para el auto-diseño de estrategias que potencie su proceso de aprendizaje.

## V.

# La reflexión como herramienta de crecimiento

Una vez concluida la actividad curricular, invitamos a revisar las propias prácticas desde la perspectiva de género por medio de la autoobservación. Instamos a la reflexividad, piedra angular del ideario de formación docente (Rufinelli, 2017), precisando en que la labor docente promueva una reflexión crítica, desde la experiencia de la práctica, que permita modificar el repertorio docente (Schön, 2010, citado en Rufinelli, 2017).

Tal como se mencionó en el capítulo II, el quehacer docente implica una práctica responsable y crítica abierta a replantear y significar la entrega y construcción de conocimiento en el aula, tanto para y con el estudiantado. Aproximarse desde una perspectiva de género no sólo en el diseño de la programación e implementación de la actividad curricular, sino también una vez finalizado el encuentro con el curso.

En este sentido, deben interpelarse las condiciones sociales de la experiencia docente, enfatizando en la transformación subjetiva y social para eliminar toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres y personas de las comunidades **LGBTIQA+**. Este proceso de práctica y reflexión crítica permite un mirar hacia adentro, hacia las propias prácticas y en todas las fases que implica el quehacer docente; desanudando los estereotipos y prejuicios, propiciando e incentivando a desarrollar espacios de reflexión colectiva multiestamental.

A continuación, te sugerimos una serie de preguntas que te pueden orientar (Franch et. Al, 2022):



### Preguntas para una reflexión continua

- ¿Las actividades realizadas me permitieron crear un ambiente de respeto, crítico, reflexivo al alero de la **perspectiva de género**?
- ¿Promoví la escucha activa y su importancia en relación con la igualdad y equidad?
- ¿Cuáles fueron los aportes de la perspectiva de género en mi quehacer docente?
- ¿Qué cambios implicó en el estudiantado?
- ¿Qué aprendizaje puedo replicar en mis actividades curriculares?

VI.

# Caja de Herramientas: orientaciones para las metodologías activas y participativas, glosario y normativas

a.

## Orientaciones para las metodologías activas y participativas

El uso de diversas metodologías activas en el proceso de enseñanza (actividades y evaluaciones) permite que el aprendizaje del estudiantado sea mayormente significativo, proporcionándole una adaptabilidad respecto a sus propios intereses, formas y ritmos de aprendizaje; lo anterior, respecto a los niveles de complejidad de los aprendizajes adquiridos.

Estas metodologías se pueden aplicar en todo el proceso de aprendizaje, específicamente en las actividades y evaluaciones.

A continuación, les proponemos algunas consideraciones para la aplicación de la perspectiva de género en la docencia universitaria y procesos de aprendizajes:

Orientaciones desde la perspectiva de género para la incorporación de metodologías activas y participativas:

- Incentivar y relevar problemáticas que aborden las **desigualdades de género** desde la perspectiva de **género**.
- Según corresponda, se sugiere incluir en la lectura bibliográfica obligatoria o complementaria teorías y metodologías sobre estudios de género, mujeres y/o personas de las comunidades **LGBTIQA+**. Del mismo modo, se propone que dichos recursos pedagógicos se promuevan en la práctica, ya sea en intervenciones, investigaciones, etc.
- Promover la distribución equitativa de tareas y roles en los trabajos en grupos.
- Conforme a las actividades y temáticas de las clases, se sugiere recordar al estudiantado la importancia de la perspectiva en primera persona, y la devolución de un producto cuando se realicen actividades con personas y comunidades.
- Se propone que, en cada rúbrica de trabajo y pauta de evaluación, se declaren principios de no violencia y no discriminación en género.
- Indicar y proporcionar al estudiantado materiales que permitan llevar a cabo el uso del lenguaje no sexista, tales como: el manual de lenguaje no sexista de la Universidad Alberto Hurtado, Libro Sacar la voz: manual de escritura en Ciencias Sociales desde una perspectiva crítica; Manual para el uso de lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial en Chile; Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo de MINEDUC.



En esta misma línea, recomendamos e invitamos a revisar el documento **Metodologías activas de enseñanza y aprendizaje** (UAH. 2023) el cual contiene una gama de metodologías activas las que se articulan con diversas herramientas tecnológicas para una actividad curricular centrada en el estudiantado y sus procesos de conocimiento.

## b.

# Glosario



**Acoso sexual:** según el Artículo 2º de la Ley 21.369, es cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.



**Brechas de género:** refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigualdad distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. (...) En términos de indicadores hacer referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menos sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (UNAM, 2022)



**Currículum oculto:** consiste en aprendizajes (valores, actitudes, conocimientos, significados, prácticas, supuestos) que no se dan de manera explícita, ni intencional en un contexto específico y que abarca mucho más que el aula o el proceso de enseñanza mismo (Maceira, 2005 en Piedra, 2022).



**Desigualdad de género:** diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género (UNAM, 2022)



**Diversidad:** hace referencia a las distintas expresiones, características y particularidades intrínsecas e inherentes que nos hacen seres humanos "incluye diferencias visibles y no visibles (...) trata de la diferencia dentro de una humanidad común" (MINEDUC, 2018, pág. 8)



**Enfoque de Derechos Humanos:** es una forma de observar y analizar las realidades teniendo presente que todas las personas nacemos libre e iguales en dignidad y derechos los cuales son universales, indivisibles, integrales, inalienables, imprescriptibles, irrenunciables y dinámicos.



**Enfoque o perspectiva de género:** es una forma de observar y analizar realidades desde los géneros en sus diferentes contextos: raciales, económicos, geográficos, culturales, históricos, e idealmente en todos los contextos posibles. Esta forma de profundizar el mundo es una herramienta que puede ayudarnos a notar y comprender las diferentes discriminaciones y violencias que vivimos todas las personas y, con ello, hacer algo para aportar a eliminarlas (UAH, 2022, pág. 1).



**Estereotipos y roles de género:** los estereotipos de género son conjuntos de creencias populares muy simplificadas y con pocos detalles sobre las actividades y rasgos característicos que distinguen a los diferentes géneros. Estos determinan las proyecciones de las personas y limitan sus posibilidades de desarrollo. Por otro lado, los roles de género se configuran por un conjunto de estereotipos. Así, por ejemplo, el estereotipo “las mujeres son buenas cuidando” puede ser parte del rol “mujer madre”.



**Género:** conjunto de características sociales y culturales en torno a lo socializado como femenino o masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico.



**Identidad de género:** se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma, sin depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.



**Igualdad de género:** situación en la cual todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y son dueñas de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta y se potencian diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de manera igualitaria.



**Interseccionalidad:** término acuñado en 1989 por Kimberlé Crenshaw, abogada y académica negra, quien planteó que muchos problemas de justicia social como el racismo y el sexismo se cruzan entre sí creando múltiples niveles de injusticia social.



**Lenguaje sexista:** forma de discriminación indirecta, cuyo efecto inmediato y tangible no es el de restringir directamente el acceso de las personas a sus derechos y oportunidades, sino contribuir a crear condiciones, legitimar y normalizar esto.



**LGBTIQA+:** sigla comúnmente utilizada para denominar la diversidad de orientaciones sexoafectivas, identidades de género y otras diversidades. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans, intersex, queer, asexual y más (MINEDUC, 2017, pp. 26).



**Orientación sexoafectiva:** atracción física, romántica, afectiva y/o sexual de una persona hacia personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género. (Universidad de Talca, 2022).



**Persona no binaria:** persona que está fuera de los géneros binarios mujer u hombre, puede no tener un género, ser ambos, o transitar de manera fluida entre ellos.



**Sexismo:** se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo, del cual se asumen características y comportamientos que se espera operen cotidianamente. El sexismo invisibiliza además la existencia de personas no binarias, y reduce todo a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación en determinados ámbitos (público o privado).



**Sexo:** conjunto de características físicas y biológicas que definen arbitrariamente a una persona como hombre o mujer al momento de nacer.



**Violencia de género:** cualquier acción o conducta basada en el género, la orientación sexoafectiva o expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

## C.



# Normativas nacionales y compromisos internacionales

## Normativa chilena

- Ley 21.369 (2021) regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior
- Ley 21.120 (2018) reconoce y da protección al derecho a la identidad de género
- Ley 20.609 (2012) establece medidas contra la discriminación
- Ley 21.091 (2018) define que las instituciones de educación superior deben promover la inclusión y garantizar la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria
- Ley 21.094 (2018) establece la no discriminación y la equidad de género como principios que deben regir el ejercicio de las universidades del Estado



## Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Convención Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960)
- Convención Americana de los Derechos Humanos (1978)
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)
- Convención de Belém do Pará (1994)
- Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo (2013)
- Principios de Yogyakarta (2006)
- Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) (2015)

# VII. Bibliografía



- Ahmed, S. (2018) *Vivir una vida feminista*. Barcelona: Bellaterra
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. *Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles Educativos*, (XXXIII), pp. 211-225.
- Barrientos, P (2022) *Articulaciones antiderechos: Violencias, discursos de odio y fundamentalismos, una aproximación sobre su impacto en el Chile actual*. Fondo Alquimia, Chile.
- Biblioteca Nacional del Congreso Nacional (2021) *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. Chile.
- Comisión Nacional de Acreditación (CNA) (2023) *Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario*. Chile.
- Crenshaw, K (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". *University of Chicago Legal Forum* 1. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.
- Crenshaw, K. (1991) *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/1229039>
- Cruz, M. A., Reyes, M. J., & Cornejo, M. (2012). *Conocimiento Situado y el Problema de la Subjetividad del Investigador/a*. *Cinta De Moebio. Revista De Epistemología De Ciencias Sociales*, (45). Recuperado a partir de <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/25899>
- D'Ignazio, C., Klein, L (2020) *Data Feminist*. Mit Press.
- De la Torre, R. Y Semán P. (2021) *Religiones y espacios públicos en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, México: Centro de Estudios Latinoamericanos Avanzados – CALAS.
- Falabella, A., Andueza, A., Figueroa, J., Romero, C (2023) *Sacar la Voz. Manual de escritura académica en ciencias sociales desde una perspectiva crítica*. Ediciones UAH.
- Franch, C., Troncoso, L., Hernández, P., Castro, C., Undurraga, J (2022) *Guía de educación antisexista*. Universidad de Chile.
- Gomes de Lima, I. (2023) *Charla: ¿Qué hacemos con los discursos antiderechos en las universidades?*, Santiago, Chile. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=01NN2ICobml>

- Hernández Gómez, Á., Aguaded Gómez, I., & Pérez Rodríguez, A. (2011). Técnicas de comunicación creativas en el aula:escucha activa, el arte de la pregunta, la gestión de los silencios. Recuperado el 24 de febrero de 2016, de Educación y Futuro: [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6311/Tecnicas\\_de\\_comunicacion\\_creativa.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6311/Tecnicas_de_comunicacion_creativa.pdf?sequence=2)
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. McGraw-Hill
- Hernández Sánchez, I. B., Lay, N., Herrera, H., y Rodríguez, M. (2021). Estrategias pedagógicas para el aprendizaje y desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII (2), 242-255.
- Haraway, D (1985) Manifiesto Cíborg. El sueño irónico de un lenguaje común para las mujeres en el circuito integrado. Kaótica libros editorial.
- López, B., y Hinojosa, E (2001). Evaluación del aprendizaje: Alternativas y nuevos desarrollos. México: Editorial Trillas.
- Maceira, L (2005) Investigación del currículo oculto en la Educación Superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela. Revista Estudios de Género La Ventana, 21, 187-227.
- Maxwell, C (2014) "The Prevention of Sexual Violence in Schools". En Preventing Sexual Violence: Interdisciplinary Approaches to Overcoming a Rape Culture, editado por Nicola Henry y Anastasia Powell, 105–26. London: Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9781137356192\\_6](https://doi.org/10.1057/9781137356192_6).
- Ministerio de Educación (2017) Comuniquemos para la igualdad - Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de Equidad de Género MINEDUC, con apoyo de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>
- Ministerio de Educación (MINEDUC) (2018). Comprendiendo los conceptos de diversidad e inclusión en nuestra comunidad. Dimensión: Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar.
- Ruffinelli, A. (2017) Formación de docentes reflexivos: un enfoque en construcción y disputa. En Educação e Pesquisa, vol. 43, núm. 1, enero-marzo, 2017, pp. 97-111 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/298/29849949007.pdf>



- Santos, M (1994). Currículum oculto y construcción del género en la escuela.  
[https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDH/MediacionEscolar/Contenidos/MODULOS/Sesion\\_7/Contenidos/1\\_c\\_urriculum.oculto.y.construccion.del.genero.en.la.esuela%20Santos%20Guerra.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDH/MediacionEscolar/Contenidos/MODULOS/Sesion_7/Contenidos/1_c_urriculum.oculto.y.construccion.del.genero.en.la.esuela%20Santos%20Guerra.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>
- Universidad Alberto Hurtado (UAH) (2023). Proyecto Formativo + Modelo Pedagógico. Chile.
- Universidad Alberto Hurtado (2021) Política Integral de Género, diversidad y equidad. Chile  
 Universidad Alberto Hurtado (UAH) (2022). Manual de extensión con perspectiva de género y Derechos Humanos. Chile.
- Universidad Alberto Hurtado (2023). Metodologías activas de enseñanza y aprendizaje.
- Universidad Central de Chile (2019) Manual docente para una práctica formativa no sexista. Chile. Disponible en:  
[https://www.ucentral.cl/gyd/docs/manual\\_docente\\_practica\\_formativa\\_no\\_sexista.pdf](https://www.ucentral.cl/gyd/docs/manual_docente_practica_formativa_no_sexista.pdf)
- Universidad de Talca (2022) Guía para la diversidad. Disponible en:  
[https://news.otalca.cl/guia\\_buen\\_trato\\_para\\_la\\_diversidad\\_otalca/GUIA.pdf](https://news.otalca.cl/guia_buen_trato_para_la_diversidad_otalca/GUIA.pdf)
- Universidad Internacional de Andalucía (2021) Dirlínea Unia: Guía Para una Docencia Innovadora en red. España
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (2022). Glosario Perspectiva de Género. Centro de Investigaciones en Geografía Ambiental.
- Universidad de O' Higgins (2023) Manual de prácticas pedagógicas con enfoque de género y diversidades sexo-genéricas.
- Universidad de Los Lagos (2020) Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria. Dirección de Igualdad de Género, Dirección de Docencia 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 (2019) Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista. En Dossier de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias. Dirección de Género, Diversidad y Equidad, Universidad de Santiago de Chile. Disponible en: [https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion\\_genero/files/documentos/dossier01.pdf](https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/documentos/dossier01.pdf)
- Valdés, Teresa. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. Revista Do- cencia, 49, 46-61.



**uah/** Dirección de Género,  
Diversidad y Equidad