

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

GUÍA

PARA UNA CONVIVENCIA
UNIVERSITARIA DE TRATO
IGUALITARIO DE GÉNERO

Proyecto Dirección
General de Géneros y Equidad

ÍNDICE

Presentación	5
I. Propuesta de convivencia universitaria de trato igualitario de género	6
II. Estrategias prácticas no sexistas para implementar en nuestra convivencia universitaria	8
Uso del lenguaje verbal y escrito	8
Comunicación no verbal (paralingüístico, kinésico, proxémico)	12
Sistema de comunicación no verbal: paralingüístico:	13
Sistema de comunicación no verbal: kinésico	14
Sistema de comunicación no verbal: proxémico	15
Metodologías de enseñanza-aprendizaje	16
Buenas prácticas de género en la educación a distancia	22
1. Recopilar información material y emocional de los y las estudiantes	23
2. Planificación de actividades	25
3. Implementación actividades académicas	26
4. Evaluaciones	27
5. Reflexión	28
Participación y desacuerdos derivados de la convivencia universitaria	29
III. BIBLIOGRAFÍA	32

PRESENTACIÓN

LA GUÍA PARA UNA CONVIVENCIA UNIVERSITARIA DE TRATO IGUALITARIO DE GÉNERO, se elaboró en el marco de las actividades del proyecto Dirección General de Géneros y Equidad Universidad del Bío-Bío.

Su finalidad es otorgar un espacio de orientación sobre prácticas de convivencia universitaria que estén en concordancia con el principio de igualdad de género, mediante la comprensión de las formas en lo posible reproducir el sexismo en el espacio universitario y los efectos en las relaciones sociales y en la identidad de las personas, para implementar estrategias prácticas que permiten modificar comportamientos sexistas.

En esta guía se podrá encontrar una aproximación hacia buenas prácticas de género en el uso del lenguaje verbal y escrito, comunicación no verbal, metodologías de enseñanza-aprendizaje, educación a distancia, participación y afrontamiento de desacuerdos derivados de la convivencia universitaria.



I. PROPUESTA DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA DE TRATO IGUALITARIO DE GÉNERO

Al hacer referencia a una convivencia universitaria de trato igualitario de género, se habla de espacios laborales, académicos y personales, que favorezcan que cada persona pueda sentirse libre al ser y actuar, es decir, se nos presenta una oportunidad como comunidad universitaria de poder revisar nuestras prácticas cotidianas y comenzar a modificar aquellas que no estén en concordancia con el principio de igualdad de género, el cual, nos propone llegar a la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.

Para llevar a cabo esto, aparece el enfoque de género en el sistema educativo, como respuesta práctica en el ámbito académico, el cual requiere de la incorporación en todos los elementos del sistema (currículo, formación de docentes, práctica de aula, gestión, sistema de decisiones, etc.) de principios y prácticas de equidad que garanticen la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos entre mujeres y hombres (Ministerio de Educación, 2017).

Mientras que de forma transversal, revisar las maneras en que nos estamos comunicando de forma verbal y escrita, el uso de espacios compartidos, las metodologías de enseñanza-aprendizaje, la forma en que resolvemos conflictos en grupos a los que pertenecemos, nos puede llevar a identificar los nudos críticos actuales en nuestra convivencia, y comenzar a poner en práctica cambios necesarios para lograr un trato igualitario entre todas las personas de la comunidad universitaria. Es así como la propuesta parte con la invitación a realizar una revisión y reflexión de nuestra forma de participar en la comunidad universitaria de la Universidad del Bío-Bío, identificando en qué parte de esta se pueden iniciar cambios de manera colaborativa.



II. ESTRATEGIAS PRÁCTICAS NO SEXISTAS PARA IMPLEMENTAR EN NUESTRA CONVIVENCIA UNIVERSITARIA

Uso del lenguaje verbal y escrito

El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo (UNESCO, 1999).

Como respuesta al sexismo lingüístico aparece la utilización de un lenguaje no sexista verbal y escrito, el cual corresponde a la posibilidad de poner en práctica estrategias de comunicación que permitan no imponer suposiciones relacionadas con la identidad de género de las personas. Se suele evitar el género gramatical masculino como universal, además se enuncian y redactan mensajes incluyendo a todas las personas (Ministerio de Educación, 2017).

Uno de los objetivos del lenguaje y sus manifestaciones discursivas es crear representaciones sociales para interpretar el mundo, lo que evidencia la relación entre lenguaje y poder. La representación lingüística de la realidad compromete la ética del discurso como forma de interacción social, por lo tanto, se hace necesario delimitar las estrategias discursivas empleadas para no difundir estereotipos de género en el proceso de construcción de la realidad social (González y Delgado, 2016)



Poner en práctica lo antes descrito, implica encontrarse con argumentos contrarios al uso del lenguaje no sexista que sólo se sustentan en la costumbre a la base de la naturalización de roles y estereotipos de género, pero la consistencia de los intentos de cambio impulsarán a otras personas a adherirse y comenzar a construir nuevas alternativas de comunicación sin sesgos de género. A continuación se detallan ejemplos para incorporar en nuestra comunicación verbal o escrita:

Dimensión Lingüística	Uso comunicativo	Alternativa Verbal o escrita	Lenguaje sexista X	Lenguaje no sexista
Sustitución de genérico universal masculino	Para referirse al género humano	Términos colectivos neutro	"Todos somos parte de la universidad"	"Todas las personas somos parte de la universidad"
	Para referirse a grupo de personas	sustantivos metonímicos genéricos	" los profesores" " los jóvenes" " los nutricionistas"	"el profesorado" " la juventud" " quienes ejercen la profesión de nutricionista"
		abreviación "a" y "o"	" los administrativos"	" las y los administrativas y administrativos"
		Sustituir por duplicación	" los candidatos"	"listado de candidatos y candidatas"
	Para referirse a una persona que ocupa un cargo o profesión	Usar masculino cuando se trata de un hombre y femenino cuando se trata de una mujer	Mujeres estudiantes de ingeniería: " Las estudiantes ingenieros"	Mujeres estudiantes de ingeniería: " Las estudiantes ingenieras"
Concordancia entre los elementos de la frase	Referirse a un grupo de hombres y mujeres	Los artículos, adjetivos y pronombres de un texto deben concordar con los nombres que acompañan, siguiendo las reglas habituales	" los trabajadores aprobados" " los enfermeros participantes"	" las y los trabajadores que aprobaron" " las enfermeras y los enfermeros participantes"
Soluciones neutras	Dar cuenta de una acción	Eliminar pronombres masculinos prescindibles, que no suponen la pérdida del significado	" cuando ellos presentaron su tesis" "nosotros estamos a disposición"	" cuando presentaron la tesis" " nuestra unidad está a disposición"

Sustitución de expresiones que denotan androcentrismo	Descriptivo	Eliminar la asimetría implícita en las relaciones de género	"los premiados y sus esposas" " los hombres aymaras, sus familias y pertenencias"	"quienes recibieron la premiación y las personas que les acompañan" " las personas del pueblo aymara junto a sus pertenencias"
Sustituir uso estereotipado de adjetivos	Descriptivo	Eliminar adjetivos calificativos cuando se habla de hombres y de mujeres	" Enviamos un dulce saludo a las mujeres madres de la comunidad universitaria" " Enviamos un enérgico saludo a los padres de la comunidad universitaria"	" Enviamos un saludo a las personas que ejercen un rol materno en la comunidad universitaria" " Enviamos un saludo a las personas que cumplen un rol paterno en la comunidad universitaria"
Sustituir expresiones basadas en estereotipos de género	Nominativo	Dejar de inferir la identidad de género de las otras personas y de utilizar expresiones binarias de género	"como ustedes son todas mujeres" " como hay hombres y mujeres presentes" " Veré la lista de clases para saber sus nombres" "todos los asistentes a este encuentro"	Limitar el uso de la identidad de género para referirse a las personas, sin haber escuchado que ellas mismas nombren su propia identidad de género "¿podrían decirme sus nombres?" "¿Cómo quisieras que te nombre?" " Todes quienes estamos en este encuentro"

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Educación (2017)

Un aspecto transversal de lo antes descrito, es mantener la coherencia en el uso del lenguaje no sexista, es decir, desde de inicio a fin en lo que decimos y/o hablamos. Sin duda, este cambio requiere práctica y constancia para instalar de manera fluida en nuestra comunicación verbal y escrita.

Comunicación no verbal (paralingüístico, kinésico, proxémico)

En la estructura del discurso de las personas, encontramos una triple articulación conformada por lo que decimos (las palabras), cómo lo decimos (paralenguaje) y cómo lo convertimos en dinámica o movimiento (kinesia). De esta forma, el lenguaje como una manifestación humana no sólo está referida a lo escrito y verbal, es decir, a la palabra, sino que, de igual modo en lo paralingüístico y en lo kinésico (Encabo y López, 2004).

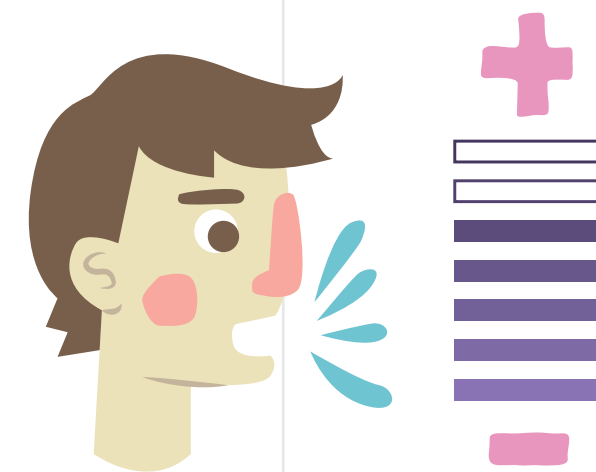
Las acciones humanas que conforman las tres dimensiones de la comunicación, son parte de la vida cotidiana de todas las personas, pero no siempre estamos plenamente conscientes del resultado de la articulación de estas dimensiones, expresándose en prácticas reiteradas en el tiempo sin reflexión.

Teniendo presente la propuesta de una convivencia de trato igualitario de género y focalizando en la comunicación no verbal, el sexismo aparece como un efecto significativo para revisión y realizar cambios necesarios hasta cesar la reproducción de creencias socio-culturales que naturalizan las desigualdades de género, puesto que, el sexismo no radica en la lengua sino en el uso que se hace de ella (González y Delgado, 2016).

A continuación, se detallan los sistemas que componen la comunicación no verbal, las prácticas sexistas habituales y estrategias que pueden ayudar a evitar mantenerlas presentes en nuestra convivencia comunitaria.

Sistema de comunicación no verbal: paralingüístico:

Componentes	Prácticas sexistas X	Estrategias no sexistas ✓
<p>Intensidad de la voz tonos de la voz Pausas y silencios, sonidos fisiológicos o emocionales, lo cuales a partir del significado asignado contribuyen al proceso de comunicación (Encabo y López, 2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar el tono de voz al comunicar contenido verbal relativo a temas de género y diversidad sexual. • Realizar sonidos hacia una mujer, una persona con una orientación sexual no heterosexual, una persona con una identidad y/o expresión de género no binaria cuando hablen en público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grabarse para tener un registro y revisar si aparecen cambios de tono de voz (en el caso de actividades académicas). • Mantener monitoreo de la percepción de los/as estudiantes en relación con prácticas sexistas en la comunicación verbal y no verbal de las clase (en el caso de actividades académicas). • Mantener monitoreo del uso de lo paralingüístico con quienes se comparta espacio laboral (en el caso de administrativos/as). • Mantener monitoreo del uso de lo paralingüístico con quienes se comparta espacios académicos/amistad (en el caso de estudiantes). • Evitar cualquier sonido sin un contexto y aporte claro a la comunicación, más aún, si este pudiese causar incomodidad en la persona o grupo destinatario.



Fuente: elaboración propia.

Sistema de comunicación no verbal: kinésico

Componentes	Prácticas sexistas X	Estrategias no sexistas ✓
<p>Formas de realizar movimientos del cuerpo, posturas corporales, gestos, miradas y contacto físico (Encabo y López, 2004)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto físico no consentido entre pares y entre personas donde quienes existe una asimetría de poder derivada de roles de la institución. • Gestos de desprecio dirigidos a una persona basados en su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, miradas focalizas al cuerpo de otra persona. • Miradas fijas y continuas hacia una mujer con quien se comparte un espacio físico, pero no se está en contacto comunicativo directo. • Gestos y/o movimientos corporales dirigidos a una mujer de connotación sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre consultar a la potencial persona destinataria de contacto físico si lo desea, sin insistir al recibir una respuesta negativa. • No asumir el silencio como una respuesta afirmativa de consentimiento para contacto físico (considerando que cuando existe asimetría de poder la negación no es un acto que pueda llevarse a cabo con plena libertad), sólo es afirmativa una respuesta explícitamente sí. • Mantener el contacto visual cuando se está en contacto directo con otra persona, y dejar de dirigir la mirada cuando cese la comunicación, es decir, la mirada debe tener siempre una finalidad comunicativa. • Los movimientos corporales utilizados complementan el contenido de una comunicación verbal y tienen sentido en ese momento. • Evitar cualquier postura corporal, gesto o forma de contacto visual, del cual hemos sido informados/as que es recibido como incómodo por alguna en la persona o grupo destinatario.

Fuente: elaboración propia.

Sistema de comunicación no verbal: proxémico

Componentes	Prácticas sexistas X	Estrategias no sexistas ✓
<p>Está referido a la concepción, estructuración y uso del espacio (Encabo y López, 2004)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización del espacio es ejercido con mayor libertad y/o decidido por hombres en un grupo mixto. • Acercamientos reiterados e intencionados de un hombre hacia una mujer, siendo esto no consentidos por ella y causantes de incomodidad. • Ocupación del espacio compartido segmentado por actividades “de hombres” y “de mujeres”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una distancia personal entre 46- 120 centímetros con las personas que son cercanas y compartimos espacios cotidianos de estudio/trabajo, cuya cercanía es voluntaria y elegida. • Mantener una distancia social entre 120 y 360 centímetros con quienes no conocemos, pero compartimos un espacio laboral/ estudio, por ejemplo, en espacios compartidos como la biblioteca, salas de estudio, espacios al aire libre. En el caso de que el espacio físico no lo permita, consultar a la(s) otra(s) persona(s) si acepta la cercanía por motivos de espacio. • Estar atentos/as a las respuestas de malestar evidenciadas por las otras personas cuando intentamos acercamientos físico, ya que, pueden ser una señal de que estamos sobrepasando una distancia apropiada, por ejemplo, al conformar un grupo de trabajo en la sala de clases, pero también, fuera de esta. • Evitar cualquier aproximación física, de la cual hemos sido informados/as que es recibido como incómodo por alguna en la persona o grupo destinatario

Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, las dimensiones lo de paralingüístico, kinésico y proxémico de la comunicación no verbal en el espacio universitario de estudio o trabajo, pueden reproducir prácticas sexistas conducentes a actos de discriminación arbitraria, por lo tanto, se vería obstaculizada la convivencia universitaria de trato igualitario de género. Emplear las estrategias sugeridas en este apartado, activaría la capacidad reflexiva aplicada en nuestros procesos comunicativos en las interacciones sociales en que participamos al formar parte de la Universidad.

Metodologías de enseñanza–aprendizaje

A continuación, se presentan diferentes metodologías de enseñanza-aprendizaje junto con las consideraciones necesarias relativas al enfoque de género para el diseño y gestión de las actividades académicas.

Metodología Propuesta	Descripción	Aplicación con enfoque de género
Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> • El total de estudiantes trabajan en pequeños grupos en actividades de aprendizaje y se evalúa el avance grupal. • Permite desarrollar habilidades interpersonales comunicativas. • Permite cambiar actitudes a partir del intercambio de opiniones. • Cautelar que los grupos estén conformados de forma heterogénea 	<p>Aplicar los componentes del aprendizaje cooperativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interdependencia positiva: garantizando ausencia de discriminación por razones de sexo/género y contacto interpersonal que exceda los límites kinésicos adecuados. 2. Exigibilidad individual: garantizar que todas las personas participen equitativamente según distribución de tareas grupal. 3. Interacción cara a cara: garantizar uso adecuado de turnos de habla y que el contacto físico interpersonal que exceda los límites kinésicos adecuados. 4. Habilidades interpersonales y de trabajo en grupo: garantizar procesos de escucha activa entre participantes. 5. Reflexión del grupo: garantizar proceso que recopile todos los puntos de vista.

Aprendizaje orientado a proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Como resultado del proceso de aprendizaje se obtiene un proyecto o programa de intervención profesional, en torno al cual se articulan todas las actividades formativas. • Despierta interés y funciona en sí mismo como incentivo. • Permite entrenar habilidades específicas de una función, por ejemplo, una profesión. • Experiencia como fuente de aprendizaje mediante el autoaprendizaje y el pensamiento creativo 	<p>Pasos de aplicación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer el sistema de seguimiento y asesoría a lo largo de todo el proyecto para evitar que se reproduzcan en el proceso de organización grupal prácticas sexistas. Puede ayudar confeccionar una pauta aplicable a la actividad en curso, que apoye dicha revisión. (1) 2. Descripción del contexto del proyecto: revisar si aparecen antecedentes relacionados con temas de género, si es así, evidenciarlo y utilizar como una posible perspectiva para conducir el proyecto en curso . 3. Búsqueda de bibliografía: recomendar referentes se emplee el nombre completo de ellos/as e incentivar que se mantenga esa modalidad durante el proceso, para visibilizar la presencia de mujeres en el desarrollo teórico correspondiente al tema del proyecto. 4. Valoración crítica de alternativas posibles: garantizar que el proceso de discusión grupal, no se realicen actos de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género. En el caso de que llegase a ocurrir, abordarlo para fomentar la desnaturalización de dichas prácticas. (2) 5. Diseño y elaboración del proyecto: garantizar que en estas etapas, las formas de dar respuesta por los/as estudiantes, incorporen de forma democrática todos los puntos de vista, y que la solución propuesta exponga de forma explícita lo referente a género y diversidad sexual. 6. Autoevaluación del aprendizaje obtenido: facilitar el proceso de auto-observación y evaluación de cada estudiante mediante preguntas y/o pautas de consulten por habilidades y aportes en todo el proceso.
--	--	--

(1) En el caso de requerir apoyo en la confección de la pauta propuesta, consultar a

(2) De ser necesario, se puede solicitar asesoría al proyecto Dirección General de Géneros y Equidad para abordar la situación de manera asertiva, escribiendo a proyectodirgegen@ubiobio.cl

<p>Aprendizaje basado en problemas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El total de estudiantes trabajan en pequeños grupos para dar solución a un problema presentado, buscando información acompañados/as y la supervisión de un/a guía. • Útil para identificar necesidades de aprendizaje o para abrir la discusión en torno a un tema. • Acerca a la práctica conocimiento teórico. 	<p>Pasos de aplicación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción del contexto del proyecto: enunciar de forma explícita antecedentes relativos a género y/o diversidad sexual, si se relaciona con el problema a resolver. 2. Delimitación del problema: si se relaciona con género y/o diversidad sexual, garantizar entregar de forma adecuada la información al respecto con fuentes que expongan datos actualizados. 3. Análisis problema en grupo: garantizar que no ocurran actos de discriminación por razones de género, orientación, identidad y/o expresión de género, en especial, al momento del intercambio de opiniones y que el contacto físico interpersonal que exceda los límites kinésicos adecuados. 4. Formulación de hipótesis: resguardar que el contenido de éstas no incluyan estereotipos sexistas, en consecuencia, puedan implicar actos de discriminación. Si llegase a ocurrir, explicitar lo sucedido y el motivo por el cual es apropiado reformular el contenido. (3) 5. Obtención de nueva información: garantizar una participación activa por parte de todas las personas en sus respectivos grupos de trabajo, en especial, respetando turnos de habla 6. Integración grupal de la información: resguardar que los criterios de selección de la información estén preestablecidos para facilitar su revisión y disminuir la incidencia de actos de discriminación interna en el grupo de trabajo. 7. Verificación y solución del problema: garantizar que la solución propuesta no se base en estereotipos de género o puedan incurrir en conductas de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
---	--	--

(3) De ser necesario, se puede solicitar asesoría al proyecto Dirección General de Géneros y Equidad para abordar la situación de manera asertiva, escribiendo a proyectodirgegen@ubiobio.cl

<p>Clase magistral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de información de manera organizada por temas, pudiendo ser realizada por un/a docente hacia estudiantes o de estudiantes a otros/as estudiantes. • En especial para información de difícil comprensión, para introducir o concluir un tema específico de aprendizaje • Requiere estrategias de estrategias para la motivación y activación de procesos cognitivos 	<p>Pasos para aplicación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de preguntas, actividades y materiales: con énfasis en la diversidad humana. 2. Emplear lenguaje no sexista verbal y escrito y que el contacto físico interpersonal que exceda los límites kinésicos adecuados. 3. Estructuración clara considerando la diversidad de las personas destinatarias. Si aparecen temas relativos al género y/o diversidad sexual, garantizar una exposición asertiva y pertinente, de ser necesario convocar a otras personas para que aborden aquellos temas.
<p>Estudio de casos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los y las estudiantes analizan situaciones profesionales presentadas por el o la docente, con el fin de lograr soluciones eficaces. • Desarrolla la habilidad de análisis y síntesis, haciendo el contenido más significativo. • Útil para iniciar la discusión de un tema promoviendo la investigación sobre ciertos contenidos. 	<p>Paso para aplicación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración del caso: considerando temas de género y las características del grupo de estudiantes de acuerdo con su pertinencia. 2. Presentación del caso: resguardando el uso de un lenguaje no sexista verbal y escrito, así como, del material de apoyo que se utilizará. 3. Análisis individual o grupal: potenciando un pensamiento crítico que incorpore el ámbito del género, orientaciones sexuales u otras dimensiones que dan cuenta de diversidad humana, un uso no sexista del lenguaje verbal y escrito, además de que el contacto físico interpersonal que exceda los límites kinésicos adecuados 4. Elaboración de propuestas: resguardando que el contenido no exponga estereotipos de género que pudiesen derivar en actos de discriminación. 5. Exposición de la solución: solicitando el uso de un lenguaje no sexista verbal y escrito, así como, del material de apoyo que se utilizará.



En resumen, los puntos a considerar de forma transversal, independiente de la metodología utilizada, son los siguientes:

<p>Simulación y juego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los y las estudiantes aprenden de manera interactiva a afrontar situaciones específicas, mediante la simulación simplificada de experiencia concreta • Motivante desde la participación activa de cada estudiante. • Fortalece habilidades de comunicación interpersonal para la resolución de problemas. • El contenido aplicado se transforma en significativo a partir de la vivencia personal. 	<p>Pasos para la aplicación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño de la simulación o juego: ajustar a la realidad según pertinencia, incluyendo temas de género y/o diversidad sexual, resguardando no incurrir en la utilización de estereotipos de género en la formulación. 2. Presentación de la actividad: se plantean la situación y las reglas a seguir por parte de los y las estudiantes, garantizando que estas respeten la dignidad de todas las personas participantes. 3. Ejecución de la actividad: los y las estudiantes experimentan la simulación o juego, resguardando que el contacto físico interpersonal no exceda los límites kinésicos adecuados. En el caso de evidenciar que se emiten comentarios o roles sexistas, es preciso reaccionar ante esto de forma oportuna y explicar de forma clara y asertiva porque no es adecuado su utilización. 4. Reflexión final: El o la docente en conjunto con los y las estudiantes comentan la experiencia de simulación o juego vivenciado. Según su pertinencia, evidenciar experiencia de género presentes en la actividad.
----------------------------------	---	--

Fuente: elaboración propia basado en Fernández (2006)

Dimensión	Buenas prácticas pedagógicas
<p>Sala de clases</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración transversal de la perspectiva de género: que las diferencias derivadas del género no desencadenen en desigualdades educativas. • Monitoreo periódico de la percepción de estudiantes (encuesta anónima) sobre prácticas sexistas y respeto por las identidades y expresiones de género, orientaciones sexuales en el aula. • Conversaciones entre pares enfocadas en revisar utilización de nuevas prácticas académicas no sexistas, compartiendo ideas y procedimientos que fomenten en análisis crítico de género durante las clases. • Encuadre claro y permanente de respeto a la diversidad humano y no discriminación.
<p>Lenguaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de lenguaje no sexista verbal y escrito, para ser empleado como docente y solicitado en el espacio de clases y trabajos académicos.
<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del contenido usado en clases para evitar difundir estereotipos sexistas, esto referido al currículum oculto, entendido como aquellos aprendizajes que son incorporados por las y los estudiantes, aunque dichos aspectos no figuren en el currículum oficial (Ministerio de Educación, 2017). • Realizar una búsqueda bibliográfica permanente tendiente a la presencia paritaria de hombres y mujeres según sea posible, así como, intentar exponer autoras/es con sus nombres completos para que sea más fácil identificar la presencia de mujeres en las referencias teóricas que se realicen.
<p>Uso del espacio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a las dimensiones de la comunicación no verbal: paralingüístico, kinésico y proxémico, para ser empleado como docente y solicitado en el espacio de clases.
<p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución equitativa de roles y alternativas de participación entre todas/os las/s estudiantes.

Buenas prácticas de género en La educación a distancia

En concordancia con el vigente “Protocolo para iniciar el primer semestre del año académico 2020 utilizando docencia a distancia”, según lo dispuesto en Decreto Universitario Exento N° 1704, de fecha 15 de mayo de 2020, es posible establecer sugerencias a los y las docentes de la comunidad universitaria, que complementen las disposiciones entregadas en el mencionado protocolo, desde un enfoque de género al proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), cuyo uso es indispensable para dar continuidad a la formación profesional de los y las estudiantes de la Universidad del Bío-Bío en el marco de la emergencia sanitaria actual.

Las siguientes etapas están basadas en lo dispuesto en el “Protocolo para iniciar el primer semestre del año académico 2020 utilizando docencia a distancia” vigente de la Universidad del Bío-Bío.

1. Recopilar información material y emocional de los y las estudiantes

Es importante mantener un monitoreo permanente a las dimensiones materiales y emocionales de los y las estudiantes, considerando que reporta una situación estresante ajustarse a una nueva modalidad educativa.

Desde una perspectiva de género, es necesario poner atención a las diferencias de género que se pueden generar, tal como lo presentan los resultados de la encuesta institucional (4) de carácter triestamental, realizada en este contexto de emergencia sanitaria, en los cuales se observa que el estamento estudiantil, sobre las actividades de cuidado de personas, informa que son realizadas principalmente por estudiantes mujeres quienes confirman tener mayor responsabilidad en el cuidado de personas que los hombres. En cuanto a la información sobre violencia de género, se visualiza que las situaciones de violencia económica son las que muestran una mayor cantidad de respuestas, seguida por violencia psicológica. Al diferenciar esta información por sexo, se observa que, en ambos casos son las mujeres quienes más han vivenciado estos tipos de violencia.



(4) “Consulta Estamento Estudiantil: Aspectos emocionales y de violencia de género en contexto de cuarenta por COVID 19” entregados por la Dirección General de Análisis Institucional.

En consecuencia, en las condiciones contextuales y relaciones en las cuales los y las estudiantes están dando continuidad a su proceso formativo, se presentan situaciones de riesgo marcadas por diferencias de género, que pueden desencadenar desgaste psicológico, físico y ausentismo a las actividades académicas en mayor porcentaje en estudiantes mujeres.

Por lo tanto, se comparten las siguientes sugerencias para ser aplicadas cuando se tome conocimiento de que alguna estudiante está pasando por las situaciones de violencia de género y/o debe ejercer el cuidado de otras personas:



2. Planificación de actividades

En el cambio de modalidad virtual, tal como se propone en el vigente "Protocolo para iniciar el primer semestre del año académico 2020 utilizando docencia a distancia", es posible ajustar material previamente utilizado en clases presenciales, no obstante, este cambio puede ser una oportunidad para revisar y realizar los cambios necesarios para cambiar contenido que pudiese ser sexista. Para esto, se sugiere lo siguiente:

Revisión del contenido usado en modalidad presencial buscando aspectos vinculados con estereotipos de género:

Los ejemplos prácticos, los comentarios, la discusión presente en clase ¿abordan el respeto a la diversidad humana?

¿Qué expresan a nivel simbólico las representaciones gráficas, los ejemplos y los textos utilizados?
 ¿Reproducen algún tipo de estereotipo/rol de género o acto de discriminación?

¿Reproduzco sexismo en el lenguaje verbal y escrito que uso para expresar el contenido?

Si aplico el test de Bechdel al material audiovisual que utilizo, ¿pasa la prueba? Es decir, cumple con los siguientes requisitos:

- a) incluye al menos dos personajes que sean mujeres
- b) las mujeres que aparezcan interactúen entre sí
- c) la conversación que mantienen las mujeres que aparece no trate acerca de hombres.



Realizar una búsqueda bibliográfica tendiente a la presencia paritaria de hombres y mujeres según sea posible, así como, presentar autoras/es con sus nombres completos para que sea más fácil identificar la presencia de mujeres en las referencias teóricas en el contenido visto en clases o entregado como material de estudio asincrónico.

3. Implementación actividades académicas

Las alternativas posibles para desarrollar docencia a distancia, son aquellas sincrónicas (actividades en línea en que se encuentran docentes-estudiantes mediante plataforma Zoom) y las asincrónicas (actividades autónomas que realizan estudiantes en las plataformas Adecca y Moodle, tales como revisión de videos, documentos, participación de foros entre otras, previamente diseñadas por docentes). Para ambas alternativas, se sugiere lo siguiente:

Propiciar uso de un lenguaje no sexista verbal y escrito por parte de docentes y estudiantes.

Atención a la dimensión paralingüística de la comunicación es decir, a la intensidad de la voz, tonos de la voz, pausas y silencios, sonidos fisiológicos o emocionales para no

emplear prejuicios sexistas.
Consideración transversal de la perspectiva de género, es decir, que las diferencias derivadas del género no desencadenen en desigualdades educativas

- Cautelar que en el desarrollo de actividades grupales virtuales, se utilicen mecanismos de organización interna que permitan una participación y distribución de funciones equitativa entre las/os estudiantes. Para ello, puede ayudar proporcionar guía con instrucciones claras y sugerencias de organización equitativa de tareas.

Diversificar las formas de participación en actividades sincrónica en línea, por ejemplo: uso de la palabra por turnos, comentarios en chat durante clases por videollamada, comentarios en foros luego de la actividad

Monitoreo de la experiencia educativa de las/os los y las estudiantes, incorporando percepción sobre presencia de prácticas sexistas en la modalidad a distancia, mediante herramientas que garanticen el anonimato al responder dichas consultas virtuales.

4. Evaluaciones

Tal como lo propone el "Protocolo para iniciar el primer semestre del año académico 2020 utilizando docencia a distancia", es necesario ampliar las alternativas de actividades académicas posibles de ser evaluadas. En relación con lo anterior, desde un enfoque de género, siguiendo las consideraciones expuestas en el apartado n°1, se sugieren implementar las siguientes prácticas cuando se tenga en conocimiento que hayan estudiantes que estén al cuidado de otras personas, presenten dificultades anímicas o de conectividad derivadas del lugar donde se encuentran realizando actividades académicas:

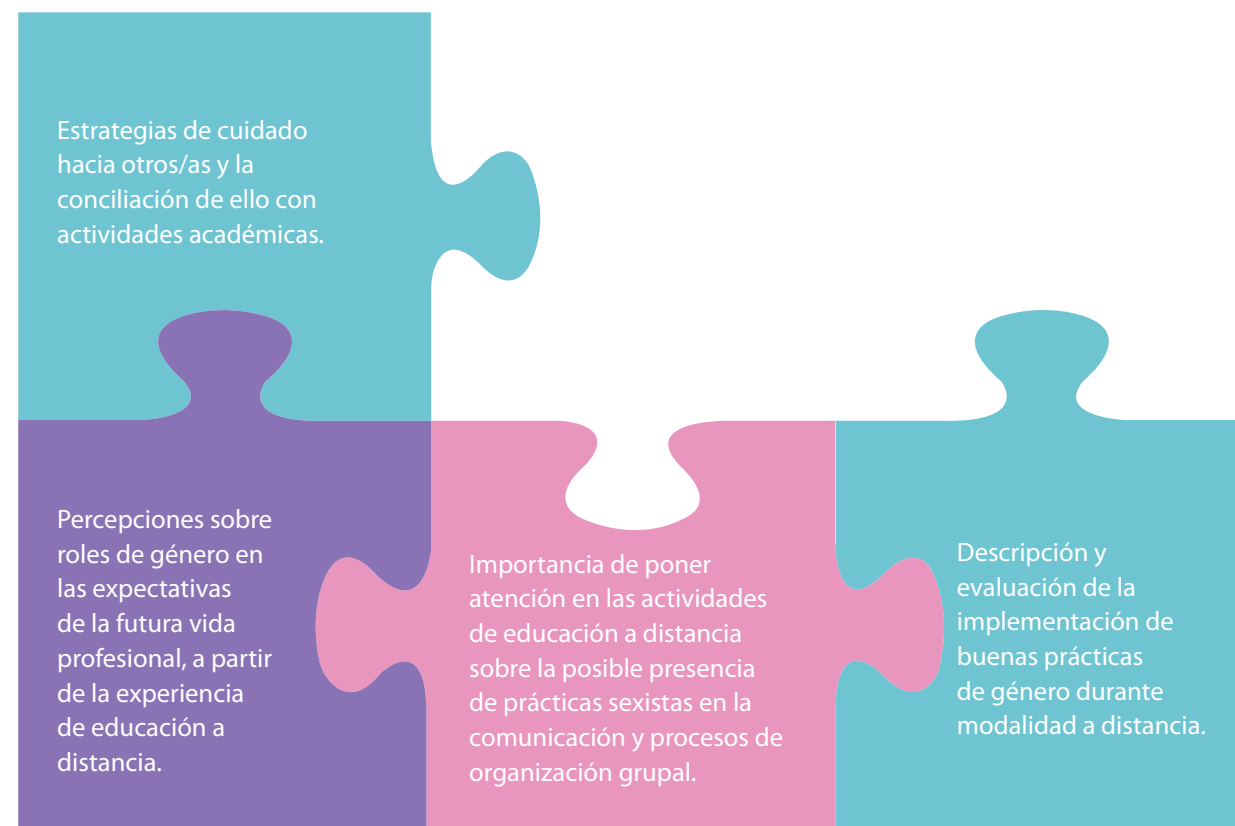
Flexibilidad en el tiempo en que esté disponible una evaluación en plataforma Adecca- Moodle.

Posibilidad de fijar junto a los y las estudiantes fechas de evaluaciones.



5. Reflexión

Desde un enfoque de género en el presente contexto de educación a distancia, se sugiere considerar los siguientes aspectos para establecer espacios de diálogo con las/os estudiantes:



Sin duda, los cambios en la modalidad de formación profesional universitaria derivados de la presente emergencia sanitaria nos demandan flexibilidad y capacidad de adaptación, y a su vez, representan una oportunidad para evidenciar desigualdades de género, pero que al ser más visibles en este contexto, nos permiten como comunidad universitaria comenzar a hacernos cargo de sus respuestas.

Participación y desacuerdos derivados de la convivencia universitaria

Desde un enfoque de género, es posible indicar que las inequidades de género presentes en las instituciones educativas se visualizan en tres dimensiones: organizacional, en normas internas que reproducen la división social de trabajo; institucional, pautan de asignación de roles y su correspondiente valoración; y simbólica, en concepciones que condicionan la identidad subjetiva, posiciona y determina el proyecto de vida de las personas (Unesco, 2016), es decir, inciden tanto la estructura organizativa como las dinámicas relaciones en la interacción de quienes conforman una comunidad educativa.

A partir del análisis de género de la participación en un espacio social compartido, se sugiere que existan condiciones para llevar a cabo una democracia paritaria, esto es, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos decisivos políticos, para transformarse en una exposición integral de solicitudes y responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado (Zúñiga, 2005).

De esta forma, tanto para la participación como para la resolución de desacuerdos derivados de la convivencia universitaria, se requiere tener presente las variables de género, tales como: roles que se cumplen, actividades relacionadas con los roles, necesidades particulares, oportunidades y derechos, puesto que, en todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género (Ministerio de Educación, 2017).

Es así como, desde una perspectiva psicosocial, el concepto de género no es ajeno a estos fenómenos sociales, sino es más bien una categoría que los cruza y que complementa la interpretación que se hace de ellos (Saldívar, 2005).

Según lo descrito, es posible considerar que en todos los espacios de encuentro que ocurran en la Universidad, y cuya finalidad sea tomar decisiones para resolver un nudo crítico presente en la convivencia universitaria, ya sea, en un espacio entre pares académicos/as, administrativos/as o estudiantes, así como en espacios triestamentales, se puede llegar a cabo el principio de paridad en la participación de hombres y mujeres. Asimismo, es preciso resguardar en la dinámica de discusión de los espacios de encuentro lo siguiente:

- La libre opinión de todas las personas participantes debe ajustarse al respeto de la diversidad y derechos humanos fundamentales.
- Turnos de habla con tiempo definido para entregar impresiones personales.
- Rotación en el uso de la palabra entre todas las personas que solicitan entregar su opinión enfocada en representar todos los grupos de personas presentes, con criterios como: género (hombres, mujeres, personas trans), estamentos (estudiantes, académicos/as, administrativos/as), roles de desempeño, otro según corresponda al tema tratado.
- Análisis grupales que permiten resumir ideas y opiniones cuando el total de participantes puede dificultar el diálogo en plenario.
- Votaciones individuales y anónimas cuando no hay encuentro en los puntos de vista del grupo.
- Utilización de un lenguaje verbal, escrito y paralingüístico no sexista para expresar opiniones personales, dejando claro este encuadre al comienzo de cada diálogo grupal.

Las antes mencionadas, son recomendaciones posibles de aplicar si consideramos, tal como se ha revisado en esta guía, que la categoría de género es transversal en nuestra identidad, condiciona nuestras relaciones sociales, y el sexismo es un prejuicio resultante de creencias estereotipadas de género, se presenta como una forma particular de opresión, cuyos efectos, en mayor o menor medida, son percibidos por todas las mujeres independientemente de si forman parte de clases o culturas más privilegiadas (Zúñiga, 2005).

En una convivencia universitaria de trato igualitario de género, el diálogo debe ser un eje central para el encuentro de la diversidad que nos constituye como seres humanos, dando cuenta de una cultura institucional que valora las diferencias entre las personas, pero actúa sobre las desigualdades de nuestra comunidad educativa.

III. BIBLIOGRAFÍA

Encabo, E. y López, A. (2004). Diferencias de género y comunicación. *Didáctica (lengua y literatura)*, 16, 45-56. <https://revistas.ucm.es/index.php/DIDA/article/view/DIDA0404110045A>

Fernández, A. (2006). Metodologías activas para la formación de competencias. *Educatio siglo XXI*, 24 (1), 35-56. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/152/135>

González, P. (2006). Efectos de la educación sexista en la vida de las mujeres. En Del Valle, S (Ed.) *Educación no sexista. Hacia una real transformación* (pp 69- 80). Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres. https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2016/10/36621_RED-2016-WEB.pdf

González, M y Delgado, Y. (2016). Lenguaje no sexista. Una apuesta por visibilización de las mujeres. *Comunidad y Salud*, 14 (2), 86-95. <https://www.redalyc.org/pdf/3757/375749517011.pdf>

Ministerio de Educación. (2017). *Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Unidad de Equidad de Género Ministerio de Educación. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Saldívar, A. (2005). El conflicto desde una perspectiva de género: elementos para el análisis de la dinámica de las relaciones entre mujeres y hombres Iztapalapa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 59, 53-68. <https://www.redalyc.org/pdf/393/39349210004.pdf>

UNESCO. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje del servicio de lenguas y documentos*. https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Recomendaciones_UNESCO.pdf

UNESCO. (2016). *Guía para la Igualdad de Género en las Políticas y Prácticas de la Formación Docente*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891>

Zúñiga, Y. (2005). Democracia paritaria: de la teoría a la práctica. *Revista de Derecho* 18 (2), 131-154. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502005000200006>



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

