



# MANUAL PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

SANTO  
TOMÁS

INSTITUTO PROFESIONAL

EQUIDAD  
GÉNERO  
DIVERSIDAD

ge | grupo  
educativo  
soluciones integrales

La primera sección de este documento corresponde a la “Guía para el Diseño Instruccional”, creada por Patricia Canelo Páez, en diciembre de 2022. Los contenidos de los capítulos 1, 2 y 3 fueron elaborados por el equipo del proyecto IST22101: “Perspectiva de Género en la Formación” del IP y CFT Santo Tomás, junto con Grupo Educativo, durante septiembre y noviembre de 2023.

Santiago de Chile, diciembre de 2023.

## PARTE 1 GUÍA PARA EL DISEÑO INSTRUCCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PRESENTACIÓN	05
ELEMENTOS DEL DISEÑO CURRICULAR E INSTRUCCIONAL	06
DISEÑO INSTRUCCIONAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	08
PRINCIPIOS RECTORES	11
USO DE LENGUAJE E IMÁGENES	13
PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DISEÑO	20
BIBLIOTECA DE RECURSOS	22

## PARTE 2 GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

PRESENTACIÓN	24
CAPÍTULOS DE LA GUÍA	25

### CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN	27
GLOSARIO	28
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DESAFÍOS EDUCATIVOS PARA LA SUPERACIÓN DE INEQUIDADES	38
BRECHAS DE GÉNERO Y TRAYECTORIA VITAL DE LAS MUJERES	41
BRECHAS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR	45
IDEAS CENTRALES DEL CAPÍTULO 1	49
BIBLIOTECA DE RECURSOS	51

### CAPÍTULO 2 EJERCICIO DE LA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PROMOVER ENTORNOS EDUCATIVOS CON IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

INTRODUCCIÓN	52
TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	53
DOCENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO	58
IDEAS CENTRALES DEL CAPÍTULO 2	62
BIBLIOTECA DE RECURSOS	63

### CAPÍTULO 3 DISEÑO CURRICULAR E INSTRUCCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN	65
LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO INSTRUCCIONAL Y DE EVALUACIÓN	66
IDEAS CENTRALES DEL CAPÍTULO 3	73
BIBLIOTECA DE RECURSOS	74

PARTE 1

# GUÍA PARA EL DISEÑO INSTRUCCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PERSPECTIVA DE  
**GÉNERO**  
EN LA FORMACIÓN



# PRESENTACIÓN

Este documento se enmarca en el Proyecto IST22101 del Instituto Profesional Santo Tomás, respaldado por el Fondo de Desarrollo Institucional para Áreas Estratégicas del Ministerio de Educación (2022). El objetivo de esta iniciativa es facilitar el acceso de estudiantes del género femenino a carreras en áreas donde su presencia aún es limitada, al mismo tiempo que busca potenciar sus posibilidades de empleabilidad y mejorar sus condiciones de inserción laboral.

Las acciones planificadas en este proyecto se centran en generar transformaciones culturales en diversas dimensiones del proceso formativo, inicialmente concentradas en carreras específicas de las áreas de Ingeniería, Informática y Administración. Este esfuerzo se inserta en el compromiso institucional de Santo Tomás por construir entornos equitativos y libres de violencia de género, formalizado mediante la creación de la Política de Equidad de Género, Inclusión y Regulación del Acoso Sexual Institucional en 2022. Dicha normativa tiene como finalidad prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en su comunidad educativa. Para ello, se incorporan directrices para fortalecer la equidad de género, reconocer la diversidad de las personas, proteger y reparar a las víctimas, promoviendo un ambiente educacional seguro para todas las personas, independientemente de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

El propósito fundamental de este documento es acompañar el proceso de integración de la perspectiva de género en la enseñanza en ambas instituciones. Para alcanzar este objetivo, se integran los lineamientos de la “Guía para el Diseño Instruccional” (Canelo, Patricia, 2022) y las sesiones de aprendizaje del curso e-learning “Perspectiva de Género en la Formación” (2023), herramientas diseñadas para orientar el desarrollo de productos instruccionales y fomentar espacios más equitativos e inclusivos.

# ELEMENTOS DEL DISEÑO CURRICULAR E INSTRUCCIONAL

Las actividades de aprendizaje representan la implementación práctica del currículum en el entorno del aula. En el IP y CFT Santo Tomás, estas actividades se delinearán en el diseño del Kit Didáctico de cada asignatura.

Cada kit constituye un conjunto integral de herramientas instruccionales que guían y respaldan el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de lograr una docencia uniforme y de alta calidad. También facilita la organización del tiempo y define estratégicamente los momentos interactivos, evaluativos y de retroalimentación para mantener la motivación, consistencia y continuidad en la asignatura.

Este conjunto de materiales posibilita la planificación de las horas asociadas a una asignatura y está compuesto por los siguientes elementos:

## **Programa de la asignatura**

Documento que declara las competencias a las que tributa, elementos de competencia o capacidades a lograr por las y los estudiantes; las actitudes a desarrollar y las unidades que especifican los aprendizajes esperados, los cuales incluyen contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Asimismo, precisa las actividades asociadas, los medios didácticos y bibliográficos requeridos para el desarrollo de la asignatura, junto con sus mecanismos de evaluación.

## **Planificación de la asignatura**

Indica los aprendizajes esperados, los contenidos a tratar, las actividades de los estudiantes, los medios didácticos y los criterios de evaluación del curso durante el semestre. Es realizada por el o la docente de acuerdo con el programa de la asignatura.

## **Medios didácticos**

Corresponde a todo material de apoyo elaborado por el o la docente para sus estudiantes o, en algunos casos, por la institución de manera centralizada y estandarizada.

## Aula virtual

Herramienta tecnológica que permite a docentes y estudiantes acceder al programa de la asignatura y a la planificación semestral del curso, así como al material elaborado centralizadamente. Cada docente puede agregar materiales didácticos propios para el uso de sus estudiantes.

La herramienta dispone de un servicio de mensajería que permite la comunicación remota entre docentes y estudiantes. Para el caso de asignaturas o talleres que se imparten con apoyo virtual, la plataforma, tecnológica de apoyo es un LMS (Learning Management System), que cuenta con diversas funciones y herramientas que facilitan el autoaprendizaje y la interacción de las personas matriculadas en cada asignatura.

## Instrumentos de evaluación

Permiten retroalimentar el proceso formativo, a partir del análisis de los resultados obtenidos de los aprendizajes, que se demuestran a través de evidencias de conocimiento, procesos y productos.

Es imperativo que, durante la etapa de desarrollo instruccional en el diseño o rediseño de la oferta formativa, se estudie el documento “Traducción Educativa”, y se definan las estrategias didácticas y metodológicas para el logro de los aprendizajes propuestos para cada kit didáctico, guiados por el modelo ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación), según los lineamientos institucionales.



# DISEÑO INSTRUCCIONAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Las líneas generales a tener en cuenta al momento de **diseñar material instruccional** y, al mismo tiempo, mantener espacios libres de violencia son los siguientes:

- Reconocer la diversidad de las personas, propiciando un ambiente educacional seguro para todas las personas que se relacionen en la comunidad del IPST, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, bajo el marco de la ley vigente y garantizando la equidad e inclusión en todas sus formas.
- Revisar y adscribir a los principios rectores declarados en los ejes de la misión de la institución.

De esta forma, se realizan las siguientes recomendaciones generales para **prevenir las conductas reguladas en la Política**, que deben ser consideradas en el diseño de materiales:

- Dar un trato respetuoso a todos los integrantes de la comunidad en los saludos, encabezados e instrucciones, con independencia de sus cargos o roles.
- Generar instrucciones para que docentes se dirijan a los y las integrantes de la comunidad por su nombre propio o términos de cortesía (por ejemplo, Sr., Srta., Profesor, etc.), evitando apodos o sobrenombres. Además, se sugiere incorporar los pronombres con que cada persona se identifica.
- Utilizar siempre un lenguaje verbal y no verbal (volumen de voz, posturas y gestos) apropiados a la situación para facilitar la comunicación y las buenas relaciones entre las personas.
- En caso de hacer observaciones o críticas, se recomienda realizarlas en forma constructiva, respetando la dignidad de toda la comunidad y en privado. Una crítica constructiva se enfoca en describir las conductas o los resultados necesarios para mejorar, sin calificar a la persona en una forma que pueda resultar ofensiva. Por lo tanto, se dirige principalmente a encontrar la mejor forma de solucionar una situación para que no vuelva a repetirse.

- Hacer solicitudes de forma correcta, usando un lenguaje escrito y no verbal que facilite la comprensión y proteja la calidad de la relación.
- Evitar contactos físicos deliberados, inapropiados o innecesarios, entendiendo que las personas no están obligadas a someterse a otra fuera de su voluntad. El contacto físico indispensable en el marco del desarrollo de actividades académicas y/o laborales debe ser consultado y consensuado entre las personas, por lo que corresponde preguntar directamente si se autoriza el contacto con un propósito correctivo que promueva el aprendizaje.
- Cada docente debe propiciar espacios de confianza y empatía que sean seguros, respetuosos y generen un clima favorable para el aprendizaje. Para ello se sugiere:
  - Escuchar y mostrar interés por los temas presentados por los estudiantes, sin selección o discriminación, atendiendo las preocupaciones que tengan respecto a temáticas delicadas.
  - Eliminar comentarios o manifestaciones respecto a la apariencia física, orientación sexual, vestimenta o accesorios de cualquier miembro de la comunidad.

Con respecto a la **solicitud de trabajos, informes y/o tareas** se aconseja lo siguiente:

- Planificar todas las actividades académicas considerando la susceptibilidad y/o tratamiento que deben tener temas referidos a género, ideología, creencias, religión, sexualidad, raza y cultura.
- Propiciar que todas las instancias o actividades académicas se desarrollen en un ambiente adecuado para el aprendizaje de los y las estudiantes, reconociendo la diversidad de creencias, identidades y valores.
- Para aquellas temáticas o actividades que puedan transgredir los valores, principios y creencias o que refieran a experiencias personales que interfieran en el pleno desarrollo de actividad, corresponderá, por parte de cada docente prever y tratar su realización o cambio con las atenciones que sean necesarias, siempre que exista un fundamento pedagógico de respaldo y aborde todas las perspectivas posibles para su análisis.

- Planificar todas las actividades académicas considerando las necesidades educativas y capacidades de los y las estudiantes para su realización y ejecución. Se recomienda poner especial atención en aquellas situaciones de necesidades educativas especiales que requieran adecuaciones o ajustes con el fin de llevarlas a cabo de manera exitosa.
- Respetar los tiempos y las condiciones asignadas para el desarrollo del trabajo pedagógico. En caso de sufrir alguna modificación, la oportunidad debe estar abierta y disponible a todo el grupo curso, siendo estas razones justificadas para evitar interpretaciones sobre favoritismos o privilegios.

Con respecto a **las evaluaciones**, se recomiendan las siguientes consideraciones:

- La rendición de evaluaciones se realice en el horario académico establecido para cada estudiante, considerando las jornadas y modalidades respectivas.
- La rendición de evaluaciones se realice en los espacios académicos disponibles para ellas. Evitar oficinas o dependencias que no correspondan para actividades académicas, por ejemplo, la oficina particular de docentes.
- Evitar evaluar a solas a los y las estudiantes. En caso de ser necesario procurar que sea en un lugar visible, o acompañado de un par o una comisión de docentes.
- Las retroalimentaciones, revisiones y discusiones de los resultados de las evaluaciones se realicen en el horario de clases como parte del proceso formativo.
- En caso de presentar problemas en la evaluación o corrección avisar a la jefatura de escuela o carrera correspondiente para dejar constancia de los hechos y atender las situaciones que así lo ameriten con diligencia.

## PRINCIPIOS RECTORES

Los procesos de aprendizaje aportan a la producción y socialización del conocimiento. Por tanto, el diseño de cualquier recurso de aprendizaje debe tener en vista la revisión de las expectativas, creencias y prácticas de la persona que los diseña. El diálogo y la revisión de los propios prejuicios posibilita la identificación de los aspectos socioculturales y estructurales presentes.

Por lo anterior, es relevante comprender que la desigualdad de género se expresa en toda la sociedad y la educación no es una excepción. En efecto, los sesgos de género, prejuicios, estereotipos e inequidades se pueden encontrar y transformar en ámbitos educativos como los siguientes:

- Currículum.
- Recursos de aprendizaje.
- Prácticas y discursos pedagógicos.
- Promoción de la participación.
- Educación en ciudadanía y derechos humanos.
- Orientación vocacional.
- Convivencia en comunidad.
- Distribución y uso de los espacios físicos.
- Educación en sexualidad y afectividad.
- Formación de habilidades para la vida y competencias de empleabilidad.
- Especialización y actividades prácticas.

Los estereotipos de género están presentes en la cotidianeidad de los procesos educativos y producen brechas en los resultados académicos y desigualdad en la formación integral de las y los estudiantes. Asimismo, generan desventajas para las mujeres, por ejemplo, en áreas como matemáticas y educación física; y en el caso de los varones en comprensión lectora, quienes además ven limitadas sus posibilidades de expresión de las emociones con consecuencias relevantes para su vida personal.

El enfoque de género permite reconocer que todas las personas tienen el mismo potencial de aprendizaje, desarrollo y posibilidades para disfrutar por igual de bienes valorados socialmente, oportunidades, recursos y recompensas, de manera independiente a sus diferencias biológicas, reconociendo así la igualdad de sus derechos.

Históricamente, en nuestro país, la educación técnico profesional ha reforzado la segmentación de género en los mercados laborales. Al interior de sus instituciones, las estructuras y culturas de gran parte de sus programas han sido diseñadas para un género determinado, reforzando imágenes “generizadas”, en torno a la masculinización o feminización de las profesiones.

Por ello, es posible que se produzca un “efecto rebote de la carrera”, que da cuenta de las consecuencias negativas que sufren las mujeres cuando violan los estereotipos de género prescritos al presentarse en actividades que no se consideran coherentes con su sexo. Por ejemplo, existe una baja proporción de estudiantes mujeres graduadas de especialidades industriales que siguen carreras vinculadas a esta área.

Lo anterior conlleva a la segregación y desigualdad entre hombres y mujeres. Esto influye a futuro en sus decisiones y configura sus opciones, por ejemplo, en el mercado laboral respecto a las ocupaciones a las que acceden, sus salarios, los cargos de toma de decisiones y pensiones. Todo lo que finalmente determinará las condiciones diferenciadas de acceso a recursos y calidad de vida.

# USO DE LENGUAJE E IMÁGENES

## LENGUAJE

Es importante señalar que el sexismo no se encuentra en el lenguaje o la gramática, sino que surge en la utilización que se hace de ellas y en los idearios que configuran ese uso habitual.

Por ello, el uso de palabras como “técnica”, “jefa”, “ingeniera” o “cuidador”, “enfermero” y “secretario”, resulten extrañas para algunas personas. Esto no implica que estén incorrectas gramaticalmente, sino que hasta hace muy poco tiempo la ocupación de mujeres y hombres en estos cargos o profesiones era aún escasa o nula por haber estado excluidas y excluidos de dichos ámbitos.

En este sentido, el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza, preferiblemente, un vocabulario neutro o que evidencia el masculino y el femenino para evitar generalizaciones ligada a lo masculino.

Esta manera implica un uso incluyente, no sexista ni androcéntrico, del lenguaje. Además evita cualquier situación que reproduzca ideas, comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros indicios que son propios de mujeres o de hombres, ya sea por naturaleza o “hábito social”.



## NEUTRALIDAD EN EL USO DEL LENGUAJE

RECOMENDACIONES	EJEMPLO DE LENGUAJE SEXISTA 	EJEMPLO DE LENGUAJE NO SEXISTA 
Evitar solo “los” o “las”; y “aquel” o “aquellos”. En vez de ello, utilizar “quien” o “quienes”.	<i>Promover y potenciar el liderazgo de <b>los trabajadores</b>.</i>	<i>Promover y potenciar el liderazgo de <b>quienes trabajan</b>.</i>
Evitar la masculinización de las personas, objetos o situaciones. En vez de decir “los niños”, utilizar “la niñez” o “la infancia”.	<i>Sistema de relaciones laborales entre <b>directivos y funcionarios</b>.</i>	<i>Sistema de relaciones laborales entre <b>el estamento directivo y el estamento funcionario</b>.</i>
En vez de decir “todos nosotros”; utilizar “todas las personas”.	<i><b>Los estudiantes</b> se pueden insertar en diversos campos laborales.</i>	<i><b>El estudiantado</b> se puede insertar en diversos campos laborales.</i>
	<i><b>Los nominados</b> para realizar el siguiente ejercicio.</i>	<i><b>Las personas nominadas</b> para realizar el siguiente ejercicio.</i>

## DESDOBLAMIENTO EN EL USO DEL LENGUAJE

RECOMENDACIONES	EJEMPLO DE LENGUAJE SEXISTA 	EJEMPLO DE LENGUAJE NO SEXISTA 
Se recomienda utilizar “las y los”, “niñas y niños”; en vez de “las/os” o “niñas/os”	<i><b>Los profesores</b> participaron en la capacitación.</i>	<i><b>Las y los profesionales</b> que participaron en la capacitación.</i>
	<i>Se promueven procesos formativos orientados a <b>niños y jóvenes</b>.</i>	<i>Se promueven procesos formativos orientados a <b>niños, niñas y jóvenes</b>.</i>
	<i><b>Los estudiantes</b> se pueden insertar en diversos campos laborales.</i>	<i><b>Los y las estudiantes</b> se pueden insertar en diversos campos laborales.</i>
	<i>El siguiente material tiene por propósito que <b>los jóvenes</b> ejerciten.</i>	<i>El siguiente material tiene por propósito que <b>las y los jóvenes</b> ejerciten.</i>

## EJEMPLOS

### EJEMPLO N° 1:

## MATERIALES CON ELEMENTOS DE LENGUAJE SEXISTA / NO SEXISTA

### MATERIAL CON ELEMENTOS DE LENGUAJE SEXISTA



#### ¿CÓMO UTILIZAR LA PLANIFICACIÓN DE ASIGNATURA?

- Esta planificación presenta las actividades clave que semana a semana debe desarrollar el estudiante para el logro de los aprendizajes esperados declarados en el programa de asignatura.
- Esta asignatura se implementa en modalidad presencial en la sala de clases.
- Las actividades están planificadas bajo la metodología activa de aprendizaje en ambiente simulado.
- Las evaluaciones declaradas en esta planificación concuerdan con las definidas en el programa de asignatura, por lo tanto, las evidencias solicitadas no pueden ser modificadas.
- Las actividades no pueden ser modificadas, sin embargo, es posible adecuarlas a la realidad regional o bien, complementar las instrucciones, siempre que se mantenga íntegra la implementación del programa y los elementos curriculares que componen las unidades de aprendizaje.
- Podrá encontrar las pautas de actividad y evaluaciones en el repositorio del Aula Virtual.

### MATERIAL CON ELEMENTOS DE LENGUAJE NO SEXISTA



#### ¿CÓMO UTILIZAR LA PLANIFICACIÓN DE ASIGNATURA?

- Esta planificación presenta las actividades clave que semana a semana debe desarrollar el o la estudiante para el logro de los aprendizajes esperados declarados en el programa de asignatura.
- Esta asignatura se implementa en modalidad presencial en la sala de clases.
- Las actividades están planificadas bajo la metodología activa de aprendizaje en ambiente simulado.
- Las evaluaciones declaradas en esta planificación concuerdan con las definidas en el programa de asignatura, por lo tanto, las evidencias solicitadas no pueden ser modificadas.
- Las actividades no pueden ser modificadas, sin embargo, es posible adecuarlas a la realidad regional o bien, complementar las instrucciones, siempre que se mantenga íntegra la implementación del programa y los elementos curriculares que componen las unidades de aprendizaje.
- Podrá encontrar las pautas de actividad y evaluaciones en el repositorio del Aula Virtual.

EJEMPLO N° 2:

## PLANIFICACIÓN SEMANAL

N° DE SEMANA	DURACIÓN	APRENDIZAJE ESPERADO
14	3 horas	<p>Analizar los valores y principios que sustentan los comportamientos prosociales en el ámbito académico y laboral, desde la perspectiva de los derechos humanos y la normativa legal vigente.</p>
ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	<p><b>Actividad 3.2:</b> Violencia y agresividad (actividad integradora).</p> <p><b>Tipo:</b> Individual y/o grupal.</p> <p><b>Descripción de la actividad:</b> Se da inicio a la sesión con la pregunta de reflexión de cierre de la clase anterior, vinculándola con las temáticas previamente revisadas. Luego, para demostrar los conocimientos obtenidos del aprendizaje esperado, se revisarán los conceptos de violencia y agresividad, y las leyes vigentes para la regulación de estas, además de otros temas asociados y/o pertinentes mediante distintos ejemplos contextualizados.</p>	
SABERES	<p><b>Conocimiento:</b> Violencia y agresividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestaciones de violencia y agresividad.</li> <li>• Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.</li> <li>• Ley N° 21.120 de identidad de género en Chile.</li> <li>• Otras leyes y normativas relacionadas.</li> </ul> <p><b>Habilidades:</b> Identificar las manifestaciones de violencia y discriminación más comunes en ámbitos académicos y laborales considerando el marco legal vigente.</p>	
MEDIOS DIDÁCTICOS	<p><b>Documento:</b> Actividad 3.2: Violencia y agresividad.</p> <p><b>Foro:</b> Actividad 3.2: Violencia y agresividad.</p> <p><b>Tarea:</b> Buzón de retroalimentación: e-Portafolio N°5: Conducta prosocial.</p> <p><b>Rúbrica de evaluación:</b> E-Portafolio N°5: Conducta prosocial.</p> <p><b>Documento:</b> Presentación de Semana 14: Violencia y agresividad.</p> <p><b>Infografía*:</b> Ley N° 21.120 y Ley N° 21.369.</p>	

## EVALUACIÓN

**Tipo de evaluación:**

Sumativa.

**Tipo evidencia:**

Producto.

**Evidencia:**

E-Portafolio.

**Instrumento evaluación:**

Rúbrica.

**Ponderación:**

15%.

**Criterios de evaluación:**

- Detecta las variables que generan situaciones de vulnerabilidad de derechos en el ámbito académico y profesional, considerando el marco social y legal que las regula.
- Fundamenta su opinión frente a situaciones de vulneración de derechos en el ámbito académico y/o laboral, en base a los derechos humanos y el marco legal vigente.
- Analiza las variables involucradas y alternativas de solución, mediante la búsqueda, selección y tratamiento de información pertinente.

\*Al revisar esta planificación se observa que se propone como medio didáctico el uso de una infografía que resume las leyes N° 21.120 y N° 21.369. Es relevante indicar que dicho documento debe organizar los datos combinando las orientaciones de ambos cuerpos legales con ejemplos que no perpetúen los estereotipos de género. Sobre el uso de imágenes en esta infografía es necesario considerar los elementos indicados en el título siguiente.

## IMÁGENES

Es recomendable utilizar imágenes que visibilicen a mujeres, diversidades y hombres en igualdad de condiciones, desempeñando diversas acciones en ámbitos laborales, especialmente si están masculinizados o feminizados.

También se aconseja usar imágenes que muestren alternativas, modelos y referentes que no reproduzcan los estereotipos laborales de género.

A nivel particular, se recomienda tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Mantener un equilibrio representativo entre hombres, diversidades y mujeres.
- Situar a las personas en diversos contextos evitando la ubicación estereotipada de género.
- No se trata de invertir la representatividad, sino proveer de variedad y equilibrio a las representaciones.
- Cuidar las cualidades que se atribuyen a las personas y alternar los roles (por ejemplo: lugares de liderazgo).
- Presentar cuerpos diversos en contextos que no representen encuadres discriminatorios.
- El uso de imágenes con contenido sexual con fines académicos debe ser analizado y revisado por el personal docente responsable, con el fin de prevenir cualquier situación que atente o vulnere la dignidad de las y los estudiantes.
- Se recomienda explicitar y anticipar a las y los estudiantes el uso académico de imágenes de contenido sexual.
- Se recomienda que el uso de imágenes de contenido sexual en el ámbito académico sea abordado en clases y no se comparta vía medios sociales para evitar malinterpretaciones. Es esperable que el material esté claramente identificado en cuanto a la fuente y el propósito de su exposición.
- Se recomienda no usar imágenes que puedan generar dobles lecturas, irónicas, sarcásticas o de connotación humorística.

En tanto, los **elementos metodológicos a considerar en el diseño de actividades** son:

- En actividades grupales se debe cautelar que la conformación de los grupos no discrimine a las personas según su sexo, orientación sexual o identidad de género y promover la conformación de grupos mixtos.
- Fomentar la exigibilidad individual, es decir, la responsabilidad en el trabajo independiente del sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Incorporar temáticas asociadas a género y diversidad sexual cuando estas sean pertinentes.
- Incorporar materiales bibliográficos producidos por mujeres y personas con identidad no heterosexual.
- Cautelar la diversidad de la expresión de género en la producción de materiales audiovisuales.
- Promover la presencia paritaria entre hombres y mujeres, independiente de la generización del campo ocupacional.
- Promover actividades que permitan la expresión de miradas críticas sobre el campo laboral de futura inserción, incorporando una perspectiva de género.



## PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DISEÑO

Una vez finalizada la utilización de los recursos del kit didáctico, se propone incorporar los siguientes criterios a la “Pauta de Evaluación de la Planificación de la Asignatura”:

### PAUTA DE EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	CL	ML	NL	COMENTARIOS
Existe una estrategia o recurso para captar el interés de las y los estudiantes (preguntas introductorias y videos que se utilizan cuidan el uso del lenguaje, imágenes y se ajustan a los propósitos de la asignatura).				
Las estrategias o recursos para captar el interés permiten la participación de todos los y las estudiantes, sin excluir o generar a ningún grupo.				
Incluye la presentación de las tareas, pasos y temas que se ejecutarán durante la actividad (menú de la clase).				
Incluye la presentación del aprendizaje que deben lograr las y los estudiantes.				
Existen estrategias para profundizar, construir o sintetizar el conocimiento (pausas reflexivas).				
Existen espacios de modelaje del aprendizaje antes de pasar a la práctica, cuidando el respeto y la sana convivencia (demostración de cómo hacer).				
Se incluyen estrategias para la asignación de grupos cautelando su heterogeneidad.				
Las tareas que consideran la ejecución autónoma contienen pasos que guían o facilitan la ejecución resguardando el uso de lenguaje inclusivo y la no generización.				
Existe una metodología activa en el desarrollo de la actividad que promueve la eliminación de estereotipos.				
Existe un espacio en dónde las y los estudiantes elaboran una síntesis de los aprendizajes de la actividad.				

El cierre contempla estrategias que permiten la metacognición (escalera de metacognición, preguntas de reflexión, recuento de las tareas realizadas, análisis de fortalezas y brechas, análisis del objetivo personal, organizadores gráficos, etc).				
Las estrategias o recursos utilizados en el cierre permiten la participación de todos las y los estudiantes.				
<b>MEDIOS DIDÁCTICOS</b>	<b>CL</b>	<b>ML</b>	<b>NL</b>	<b>COMENTARIOS</b>
Los medios didácticos se construyen considerando el uso de lenguaje inclusivo.				
Los medios didácticos audiovisuales contienen imágenes que ayudan a evitar la perpetuación de estereotipos de género.				
Los medios didácticos promueven la ejecución de actividades libres de violencia.				
<b>EVALUACIÓN</b>	<b>CL</b>	<b>ML</b>	<b>NL</b>	<b>COMENTARIOS</b>
Indica todos los instrumentos utilizados para evaluar la actividad (rúbrica, escala y/o lista de cotejo).				
Se incluyen al menos dos agentes evaluativos en la actividad (heteroevaluación, autoevaluación o coevaluación) promoviendo el respeto entre las personas.				
Existe una estrategia que permite a las y los docentes obtener información y retroalimentar sobre el aprendizaje de cada estudiante de un curso.				
Existen instrumentos de evaluación que pueden ser utilizados por las y los estudiantes para guiar y fortalecer su proceso de aprendizaje (rúbricas, pautas de cotejo, etc), que se entregan de manera anticipada y aclaran qué y cómo hacer usando un lenguaje neutral.				

## BIBLIOTECA DE RECURSOS

**Subsecretaría de las Culturas y las Artes (2022).** [Guía de Lenguaje Inclusivo de Género.](#)

**Corporación Santo Tomás (2019).** [Proyecto Educativo.](#)

**Corporación Santo Tomás (2022).** [Política Integral. Ley de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.](#)

**Díaz, Claudio (2018).** [Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Revista General de Información y Documentación. Ediciones Complutense.](#)

**Hernández, Roberto (2010).** Metodología de la Investigación. México D.F. Mc Graw Hill.

**MINEDUC (2017).** [Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.](#)

**MINEDUC (2017).** [Orientaciones para la inclusión de las personas. Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en el sistema educativo chileno.](#)

**Muñoz, Carolina (2019).** [Igualdad de Género y Educación Técnico Profesional. División de Asuntos de Género, CEPAL.](#)

**UNESCO (2021).** [La UNESCO y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.](#)

**Universidad Católica de Temuco (2012).** [Orientaciones para la renovación curricular. Etapa 2: Niveles de dominio de las competencias.](#)

**Universidad Católica del Maule (2019).** [Instructivo Diseño o Rediseño Curricular. Programa de Magíster Académico.](#)

PARTE 2

# GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

PERSPECTIVA DE  
**GÉNERO**  
EN LA FORMACIÓN



# PRESENTACIÓN

El presente material corresponde a una adaptación del curso e-learning “Perspectiva de Género en la Formación”, iniciativa desarrollada por el IP y CFT Santo Tomás para sus docentes y colaboradores. El propósito de este documento es poner a disposición este recurso para todas las personas interesadas en la formación, ya sea para su propio desarrollo o la capacitación de terceros, abordando un tema de alta relevancia pedagógica y social.

Aunque el foco del documento se centra en la educación técnico-profesional, hace referencia a situaciones y elementos que son comunes a cualquier proceso formativo. Su objetivo principal es resaltar la relevancia de incorporar, de manera integral, la perspectiva de género para abordar y superar las brechas e inequidades educativas presentes en nuestra sociedad, las cuales se refuerzan en nuestras interacciones cotidianas.

En la actualidad, las brechas de género en la educación técnico-profesional de nivel medio y superior evidencian que, a pesar de la presencia de mujeres en especialidades del sector industrial y tecnológico, son muy pocas las que continúan en carreras relacionadas con esta trayectoria. Según la UNESCO (2019), solo el 35% de los estudiantes de carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), a nivel mundial, son mujeres. De este porcentaje, menos del 30% forman parte de grupos de investigadores científicos. En tanto, a nivel nacional, el 19% de las mujeres estudia o se gradúa en este ámbito profesional y el 33,1% del total de investigadores en este campo corresponden a mujeres.

Frente a este desafiante panorama, la Dirección de Proyectos de la Vicerrectoría Académica de nuestra institución impulsa el Proyecto FDI2210: “Perspectiva de Género en la Formación”. Su objetivo principal radica en la incorporación de este enfoque en diversas dimensiones del proceso formativo. Este esfuerzo no se circunscribe únicamente a los docentes del IP y CFT Santo Tomás, sino que también se extiende a aquellos establecimientos que ofrecen educación media y cuentan con nuestra colaboración.

En este contexto, este recurso se presenta como una contribución al desarrollo profesional docente para promover la integración de la perspectiva de género en el diseño de experiencias de aprendizaje y en la toma de decisiones pedagógicas. Todo lo anterior con la finalidad de favorecer una formación integral, libre de sesgos y estereotipos para todos los y las estudiantes.

# CAPÍTULOS DE LA GUÍA

Los contenidos de la “**Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Formación**” están distribuidos en tres capítulos:

## Capítulo 1

Introducción a la perspectiva de género.

## Capítulo 2

Ejercicio de la docencia con perspectiva de género para promover entornos educativos con igualdad de trato y oportunidades.

## Capítulo 3

Diseño curricular e instruccional con perspectiva de género.

CAPÍTULO 1

# INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PERSPECTIVA DE  
**GÉNERO**  
EN LA FORMACIÓN



# INTRODUCCIÓN

Si te preguntaran sobre perspectiva de género:

**¿Qué responderías?**

**¿Podrías definir qué es la igualdad de género, el sistema sexo/género o una brecha de género?**

**¿Reconocerías el impacto en nuestras sociedades de los estereotipos y sesgos de género?**

A modo de problematizar y contrastar tus conocimientos y experiencias previas con los contenidos de este capítulo, te invitamos a observar el siguiente video para reflexionar en torno a un conjunto de preguntas:



Video:  
**Campaña “Eduquemos  
Con Igualdad”.**

Fuente: Ministerio de Educación de Chile.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



Una vez revisado el video anterior:

**¿Qué elementos persisten en mi entorno docente, a pesar de que se trata de un nivel educativo diferente?**

**¿Cómo apporto en mi contexto laboral para avanzar en la generación de prácticas más equitativas?**

Actualmente, las mujeres que desarrollan una trayectoria profesional en el sector industrial/tecnológico siguen siendo menos que las que egresan de carreras técnico-profesionales relacionadas a esta área.

**¿A qué se debe esta tendencia?** Sin duda, son múltiples las razones y, para indagar en las más atingentes, utilizaremos la perspectiva de género para comprender mejor los contextos educativos en que desarrollas tu quehacer.

Volviendo a las preguntas iniciales: **¿Has oído hablar o podrías definir qué es género?**  
**¿Sabes qué es la perspectiva de género?**

Te invitamos a revisar un conjunto de conceptos que te aportarán un marco comprensivo para analizar nuestros contextos educativos y el ejercicio docente.

## GLOSARIO

A continuación, te invitamos a estudiar un conjunto de conceptos asociados a la perspectiva de género, que puedes relacionar con tu quehacer profesional, y así indagar en los desafíos educativos donde puedes aportar desde tus propuestas docentes.

Cada concepto tiene una definición y, en algunos casos, una cita referencial o un recurso audiovisual para profundizar. Junto con esto, te plantaremos una pregunta para que reflexiones en torno a cómo ese concepto se relaciona con los entornos con los que te vinculas.

### Sexo

Según ONU Mujeres, el sexo, o lo que entendemos por sexo biológico, corresponde a las “características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres”. Este concepto alude al cuerpo y a las características sexuales con que nacen las personas, en específico, los genitales, las hormonas y los genes que determinan las categorías hombre/macho y mujer/hembra.

En la actualidad se reconoce dentro de esta categorización la intersexualidad, que da cuenta de aquellas personas cuyas características biológicas antes mencionadas varían del estándar de lo que culturalmente se ha entendido como hombre o mujer (INE, 2022) (Ver video sugerido en la definición de “Identidad de género”).

Para complementar la definición te invitamos a observar el siguiente video:



### “Los Sistemas Sexo Genero”

*Fuente: Centro de Investigación, Capacitación y Atención para el Desarrollo Social (CICADES).*



## Género

Concepto dinámico, es decir, en constante cambio, compuesto por un constructo de ideas, creencias y atribuciones que se elabora en cada cultura y momento histórico en base a la diferencia sexual. Se asocia a la manera en que la sociedad cree que las personas debiesen actuar y manifestarse según su sexo biológico y los roles asignados o impuestos socialmente, lo que, a la larga, es una manifestación de relaciones sociales determinadas por la inequidad.



*“Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera ‘masculino’ o ‘femenino’. Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el ‘ideal’ de la familia heterosexual, las instituciones y la religión”.*

**Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2017).**

### PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



Teniendo en cuenta que los y las estudiantes con quienes nos relacionamos son personas adolescentes o adultas, **¿cuáles son las posibilidades y los límites, desde tu rol docente, para la generación de espacios más equitativos?**

## Identidad de Género

Corresponde a cómo se percibe y siente una persona respecto a su género, y que se manifiesta en sus gustos, formas de vestir, de comportamiento, etc.

”

*“Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.*

**Yogyakarta (2006).**

En la actualidad, estas identidades se han ampliado y diversificado, como, por ejemplo, la identidad no binaria y sus categorías, es decir, aquellas personas que no se identifican con la identidad de género asignada al nacer y que transitan hacia una identidad de género neutra (ni hombre ni mujer).

Para ayudarte con la comprensión y diferenciación de los conceptos sexo, identidad de género y orientación sexual, que suelen ser confundidos, te proponemos observar el siguiente video:



**“Ley de Identidad de Género: ¿Qué es la identidad de género en la infancia y la adolescencia?”.**

Fuente: Subsecretaría de la Niñez del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



De acuerdo con tu ejercicio docente y el contexto educativo en el que trabajas, **¿qué desafíos identificas o has abordado con respecto a la identidad de género y la equidad educativa?**

## Expresión de Género

Alude a los modos en que se manifiestan públicamente los rasgos culturales que permiten identificarse como hombre (masculino) o mujer (femenina), en relación con aquellos patrones y roles considerados propios de cada género en un contexto temporal y espacial determinado.

## Orientación Sexual

Dice relación con la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva con otra persona del mismo género/sexo; de distinto género/sexo; del mismo género y distinto sexo; del mismo sexo y distinto género (gay, lesbiana, heterosexual, bisexual o asexual).

## Sistema Sexo / Género

Modelo social dominante en la cultura occidental que evidencia la sujeción constante de la posición que se denomina mujer o femenina. Esto constituye el carácter estructural de las relaciones de género, con base en la violencia y dominación sexual, marcado por lo que se denomina la heteronormatividad. Esta última se trata de una forma de observar el mundo que legitima la existencia de dos sexos, dos géneros y la heterosexualidad como la orientación sexual deseable social y culturalmente. Se trata de la imposición de un orden social desde el que se organizan múltiples ámbitos vitales, además de roles, tareas, relaciones, entre otras.

Lo anterior adquiere relevancia cuando se relaciona el sistema sexo/género con los desafíos respecto de la deconstrucción de los patrones de género y la erradicación de todo tipo de expresión de discriminación y violencia. En el entorno educativo podemos identificar la presencia de este sistema normativo en la existencia de un “currículo oculto”, que reproduce sesgos y estereotipos. Asimismo, refuerza la continuidad de la desigualdad de oportunidades en la formación e inserción de las mujeres y diversidades en el mundo laboral o en la carrera académica e investigativa.



### PREGUNTA PARA REFLEXIONAR

***¿Cómo la educación desempeña un papel fundamental en la transformación del sistema sexo/género y en la promoción de la igualdad y la diversidad?***

## Sexismo

Conjunto de concepciones, actitudes y comportamientos, con respecto a la diferencia entre sexos, que establece una visión masculina como orden de las cosas —práctica conocida como androcentrismo—, y provoca desigualdad de trato y subordinación de un sexo sobre otros en las distintas esferas sociales. En este mismo marco comprensivo, se instala el sistema patriarcal que posiciona a lo masculino en una relación de poder desigual respecto de lo femenino, visto éste como sujeto de dominación.



*“El patriarcado posee la capacidad de actualizarse e incorporarse en nuestros cuerpos, deseos y pensamientos, en las instituciones que formamos, a través de los procesos de socialización. Su configuración podría resumirse en la idea que lo masculino es aquello que domina, ordena y mandata en la sociedad. Es el referente que pretende posicionarse como universal, es decir, como la norma social en desmedro de lo femenino y de todo aquello que pueda feminizarse. Posiciona a los varones que cumplen con los mandatos hegemónicos como sujetos privilegiados que pueden acceder a los bienes culturales y servicios que existen en la sociedad, produciendo relaciones desiguales de género”.*

***Unidad de Violencia contra las Mujeres del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG, 2021).***

De acuerdo a este ordenamiento en un plano más institucional, el sistema educativo, además de aplicar lineamientos de un currículo formal o explícito, manifiesta el desarrollo de un “currículo oculto o implícito”, entendido como “el conjunto de normas, actitudes, expectativas, creencias y prácticas que se instala de forma inconsciente en las estructuras y el funcionamiento de las instituciones, y en el establecimiento y desarrollo de la cultura hegemónica de las mismas” (Santos, s/f). Al no ser consciente, su trasmisión no es intencional, pero genera efectos que modifican las interacciones y contribuyen a la cultura que sostiene al sistema sexo/género y las inequidades que provoca.

Te invitamos a revisar el siguiente video para profundizar sobre este concepto:



“Ciclo de cápsulas para la igualdad de género: Educación y currículum oculto de género”.

Fuente: Comunidad Mujer.



En el plano cotidiano, el sexismo también opera en el despliegue de dinámicas excluyentes que están normalizadas —que son menos obvias, pero igual de importantes—, que constituyen expresiones conocidas como machismos o sexismos cotidianos. Algunos ejemplos de ellos son el *mansplaining* (explicación en modo paternalista o condescendiente de un hombre hacia una mujer) o el *gaslighting* (cuestionar la cordura o desacreditar las percepciones de una persona, para que esta dude o desconfíe de su experiencia o capacidades).

### PREGUNTA PARA REFLEXIONAR



Respecto a lo señalado sobre este concepto y sus múltiples expresiones, **¿qué otras demostraciones de sexismos cotidianos reconoces en el entorno educativo?**

### Interseccionalidad

Interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona y que permiten explorar e indagar en cómo coexisten distintas categorías (como clase, identidad, lugar, edad o género), cuestionando así cualquier intento de homogeneizar la experiencia de las mujeres u otros grupos, en la medida de que estas categorías se entrecruzan y generan exclusiones multidimensionales.

Por ejemplo, las posibilidades de exclusión o discriminación para una mujer en Chile varían según su nacionalidad, edad, nivel de estudios, si realiza labores domésticas o de cuidado, etc.

## Estereotipos de Género

Generalizaciones sobre los roles y las conductas que son atribuidas a las personas en relación con su género en una sociedad o comunidad determinada. Es decir, se refiere a las formas de vestir, tareas y funciones sociales, como también al tipo de carreras asociadas al sexo, condicionadas y jerarquizadas acorde a esta atribución cultural.

Por ejemplo, una mujer a cargo del trabajo doméstico y de cuidados versus a un hombre trabajador y proveedor. Los estereotipos son dinámicos en cuanto son comportamientos esperados de acuerdo con el contexto temporal y social específico.

Para complementar la definición te ofrecemos revisar los siguientes videos.

Una forma de observar el dinamismo de los estereotipos de género es analizando los cambios en el abordaje del rol de las mujeres en la publicidad y, cómo lo que antes no se cuestionaba, hoy genera rechazo en la sociedad, como es el caso del siguiente anuncio publicitario:



**“Los anuncios de tu vida: Fregar, limpiar y cocinar, son cosa de mujeres”.**

*Fuente: RTVE.*



Ahora te invitamos a observar el siguiente video sobre igualdad de género para abordar los estereotipos y roles de género.



**“Ciclo de cápsulas para la igualdad de género: Estereotipos y roles de género”.**

*Fuente: Comunidad Mujer.*





## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

Luego de ver este video y considerar que los estereotipos de género refuerzan roles específicos, como es el caso del mundo de los cuidados para el género femenino y el productivo para el género masculino, **¿qué ejemplos de ello puedes reconocer en tu entorno, ya sea entre tus colegas o estudiantes?**

Teniendo en cuenta que los estereotipos de género afectan a la sociedad en su conjunto, te invitamos a reflexionar sobre las siguientes preguntas enfocándote solo en tu relación con el género masculino: **¿Reconoces estereotipos en tu ejercicio docente? ¿Qué consecuencias puede tener lo anterior sobre ellos?**

### Sesgo de Género

Se relaciona con los estereotipos, debido a que los sesgos sustentan la persistencia de los estereotipos de género, lo que se traduce en una desigualdad de trato y acceso a oportunidades.

Un sesgo, en términos generales, constituye un prejuicio que impacta en la evaluación de la información y evidencia que tenemos disponibles. Por ejemplo, la atribución de que las mujeres tienen menos aptitudes para el estudio de carreras científicas o tecnológicas, versus a carreras asociadas a las áreas de atención de público, como educación, donde sus aptitudes estarían más alineadas. Otro ejemplo de sesgo sería el asociado al rendimiento profesional, que suele relacionar la edad reproductiva de una mujer con el trabajo de crianza, lo que se traduce en que se enfrenten a menores salarios y/o a puestos de trabajos de menor rango o jerarquía.

Asimismo, podemos diferenciar entre sesgos implícitos e inconscientes que marcan las pautas de trato de acuerdo con la asociación de rasgos o juicios. Para profundizar sobre este último concepto, te aconsejamos revisar el siguiente documento (páginas 18 a la 23):



## Sesgos no conscientes y equidad de género en el mundo corporativo: Lecciones del taller “Sesgos no conscientes”.



Al tratarse de un proceso complejo, la toma de conciencia sobre la presencia de estos sesgos en cómo percibimos nuestro entorno supone un ejercicio activo e incómodo, tal como lo señala Lucía Rengel en un fragmento de una memoria de la UNESCO sobre el rol de las mujeres en la educación<sup>1</sup>:

”

*“A pesar de que yo tengo el gran privilegio de tener la misma oportunidad de ir al colegio que mis compañeros hombres, eso no cambia que aún existen muchas mujeres que no tienen esa posibilidad, como tampoco tienen la posibilidad de hablar sobre estos temas que son sumamente importantes e incómodos para muchas personas. El cambio viene de la incomodidad; el cambio que queremos lograr va a incomodar a algunas personas, pero sin esa incomodidad no va a haber el cambio permanente que buscamos. Yo creo que la educación es una de las armas más fuertes que existen para generar un cambio. Los colegios son un lugar en donde el machismo afecta la forma en que se vive, se experimenta y se recibe esta educación”.*

**Fragmento de “Los espacios de aprendizaje más allá de las aulas”, de Lucía Rengel. Extraído en Memoria conversatorio: El rol de las mujeres en la educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022).**

<sup>1</sup> Estudiante de tercer año de bachillerato, nominada por la Oficina de la UNESCO en Quito para formar parte de la iniciativa Generation Unlimited de UNICEF, un compromiso para el que fue escogida junto con otros 150 jóvenes de todo el mundo. Ver págs. 16-17 en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382277>



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

Respecto a la cita de Lucía Rengel, **¿en qué contexto, el ejercicio de hablar sobre nuestros sesgos se presenta para ti como una situación incómoda? ¿Por qué?**

## DOCUMENTOS PARA PROFUNDIZAR ESTOS CONTENIDOS

Con el fin de que puedas profundizar sobre los conceptos abordados en el glosario, te invitamos a revisar los siguientes documentos complementarios:



### “Glosario de Igualdad de Género”.

*Fuente: Centro de Capacitación, ONU Mujeres.*



### “Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población”.

*Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2022).*



### “Comunicación, Infancia y Adolescencia. Guía para periodistas. Perspectiva de Género”.

*Fuente: UNICEF Argentina.*

# PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DESAFÍOS EDUCATIVOS PARA LA SUPERACIÓN DE INEQUIDADES

Luego de revisar diversos conceptos, te invitamos a profundizar en la comprensión de la perspectiva de género y de qué manera aporta al análisis sobre las inequidades de género dentro del sistema educativo.

Cuando se habla de perspectiva de género se hace alusión a una herramienta metodológica que permite observar y analizar situaciones de disparidad entre géneros y, por esto mismo, orientar el diseño de estrategias para disminuir las desigualdades en esta materia.

En la búsqueda de la igualdad y equidad de género se espera que todas las personas gocen, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protección. Por ende, sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida (trabajo, salud, educación, etc), y en condiciones equitativas, es decir, libres de discriminación y violencias.

Lo anterior, es relevante debido a que la expresión de las desigualdades de género se observa en que, por dar algunos ejemplos, se habla de feminización de la pobreza porque la mayoría de las personas pobres del mundo son mujeres; o que existe una brecha salarial ya que las mujeres ganan, en promedio, menos dinero que los hombres por el mismo trabajo.

”

*“Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad de género, las mujeres y las niñas siguen enfrentando discriminación y violencia estructurales en todos los lugares del mundo. La igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para alcanzar un mundo pacífico, próspero y sostenible. La igualdad de género está intrínsecamente vinculada al desarrollo sostenible y es vital para el cumplimiento de los derechos humanos de todas y todos. La igualdad de género se alcanza cuando en una sociedad las mujeres y los hombres*

*disfrutan de las mismas oportunidades y derechos en todas las esferas de la vida. Si se facilita a las mujeres y niñas el acceso a la salud, a un trabajo decente y a la participación en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto”.*

**Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (2022).**

Ahora bien, no solo se requiere un trato igualitario, independiente del sexo o género, sino que también de equidad de género, que permite que existan las mismas oportunidades, condiciones y tratos, considerando las particularidades que puedan obstaculizar el cumplimiento de los derechos humanos (políticos, culturales, económicos, etc). En otras palabras, que las mujeres accedan a la educación superior da cuenta de un avance en la promoción del ejercicio del derecho a la educación, sin embargo, no es garantía de que se haya logrado un cambio significativo en materia de equidad respecto del orden y las relaciones de género.



# PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DESAFÍOS EDUCATIVOS

Para adentrarnos en los desafíos educativos desde una perspectiva de género, te invitamos a reflexionar a partir del siguiente video:



**“Hackear la brecha de género, mujeres y tecnología”.**  
**(Cecilia Ribecco).**

Fuente: TEDx Talks.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

***¿Cómo identificas la categoría de género en el relato del video?***

***¿Qué brechas identificas en tu contexto educativo?***

***¿Qué barreras y oportunidades identificas para contribuir a “hackear” la brecha?***

Desde la premisa que las brechas de género se definen como la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador que da cuenta de la desigualdad de oportunidades de acceso y control de recursos (económicos, sociales, culturales, políticos, entre otros), haremos una revisión general de las brechas de género que enfrentan las mujeres dentro del contexto educativo y el mundo laboral.

## BRECHAS DE GÉNERO Y TRAYECTORIA VITAL DE LAS MUJERES

De acuerdo con el reporte “Cuestionar los sesgos y estereotipos de género en la educación y a través de ella” (UNESCO, 2022), establecía que, a nivel mundial, las mujeres aún representaban casi dos tercios del total de adultos que no sabían leer, con altos índices de probabilidad de que las mujeres de los hogares más pobres terminaran siendo analfabetas.

Ahora, dentro del contexto de educación técnico-profesional, aproximadamente el 40% de las y los estudiantes de enseñanza media lo hacen en establecimientos que ofrecen esta modalidad. Cabe mencionar que la matrícula de mujeres se concentra, principalmente, en las especialidades tradicionales de género y con menores niveles de empleabilidad e ingresos (Larrañaga, Cabezas y Dussailant, 2014; Mineduc, 2017).

Para entender los orígenes y las consecuencias de los diferentes rumbos que toman hombres y mujeres, te proponemos adentrarnos en la aplicación del concepto de brecha de género para observar distintas variables a lo largo de la vida.

Para comprender la lectura de la brecha de género existen diversas formas de cálculo y representación. Lo central es la comprensión de que, a mayor distancia entre hombres y mujeres en un indicador, mayor es la desigualdad existente. El cálculo de una brecha de género varía, por ello es necesario considerar que, dependiendo de su fórmula, su interpretación también cambiará, tal como se muestra a continuación:



### Brechas de género



( hombres - mujeres )

hombres

Un resultado será positivo (+), si la situación es ventajosa para los hombres: y, por el contrario, será negativo (-), si la situación es ventajosa para las mujeres.

### Brechas de género



( mujeres - hombres )

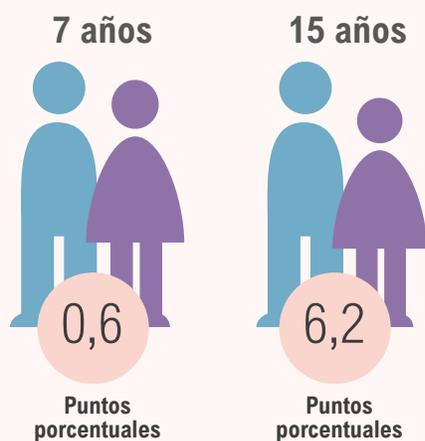
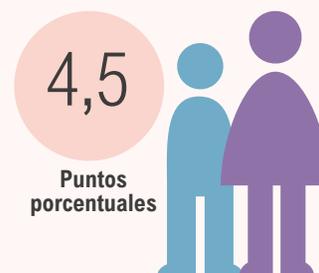
mujeres

Un resultado positivo (+) reflejará que la situación es ventajosa para las mujeres, y negativo (-), si lo es para los hombres.

El informe “Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años” (Comunidad Mujer, 2016), toma distintas variables a lo largo de la vida para estimar cómo evoluciona la brecha de género entre hombres y mujeres [H-M/M].

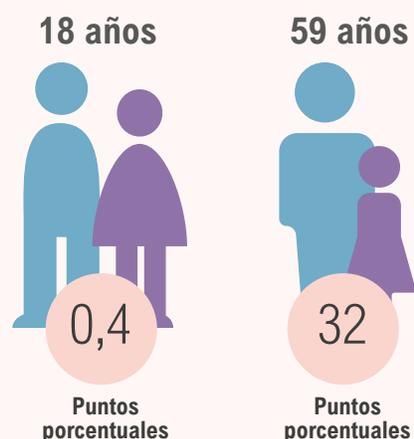
Según este ejercicio, el estudio mostró los siguientes resultados:

Entre los **3 y 4 años**, las niñas mostraban habilidades más desarrolladas que los niños, con **4,5 puntos porcentuales** más, en las áreas cognitiva, social, adaptativa y de comunicación (Test de Batelle, 2012).



Entre los **7 y 15 años**, los resultados de la prueba SIMCE (2014), indicaban que comenzaba a invertirse dicha ventaja a medida que ellas crecían en contextos que no incentivaban su aprendizaje integral y autoconfianza. En este tramo, la brecha en el desempeño crecía, ahora siendo los hombres quienes registraban mejores resultados, ahora siendo los hombres quienes registraban mejores resultados, comenzando con una ventaja que partía en 0,6 puntos hasta llegar a 6,2 puntos a los 15 años.

Luego, al comparar el ingreso promedio por edad (2014), la diferencia salarial entre hombres y mujeres aumentaba desde **0,4 puntos porcentuales** de ventaja para los hombres a los **18 años** hasta llegar a más de **32 puntos** hacia los **59 años**.



En tanto, al tomar como indicador la pensión promedio (2014), los hombres sobre los 60 años presentaban pensiones que duplicaban a las que recibían las mujeres de la misma edad.



Además, nuestro país registra una de las tasas de participación laboral femenina más bajas de la OCDE, con jornadas laborales que no alcanzan el tiempo completo, debido al rol de cuidados que cumplen en el grupo familiar, lo que se traduce en una trayectoria laboral caracterizada por la falta de continuidad y progreso (Comunidad Mujer, 2016).

En este contexto, el “Tercer Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile” (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Fundación ChileMujeres, 2021), da cuenta de sectores “masculinizados”, como construcción; y otros “feminizados”, como las carreras de pedagogía o del área de salud como enfermería.

# BRECHAS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

A modo de hacer una pausa, te invitamos a observar el siguiente video.



**“¿Cómo reducir la brecha de género en las STEM?”  
(Nataly Medina).**

Fuente: TEDx Talks.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

De acuerdo con el video:

***¿Qué razones crees que son claves en la persistencia de las brechas de género en el contexto educativo?***

***De estas razones, ¿cuáles están dentro de tu área de influencia, de modo que puedas aportar en la reducción de esas brechas?***

***Desde la perspectiva de género y del orden sexo/género, ¿qué observas de tus prácticas docentes?***

El Decreto N°547, también conocido como el “Decreto Amunátegui” (pues fue firmado por Miguel Luis Amunátegui, Ministro de Justicia, Culto e Instrucción Pública de la época), fue publicado el 6 de febrero de 1877, y es considerado el marco legal que permitió el acceso de las mujeres a la educación superior y marcó un hito para ampliar el derecho a la educación y la participación de las mujeres en su nivel superior. Sin embargo, aún estamos en una sociedad en la que generar espacios educativos libres de sesgos y estereotipos y, sobre todo, espacios donde las brechas respecto de la desigualdad de género no sean la norma ni menos la expresión del quehacer académico y profesional.

Se trata de una tarea ardua. Las brechas de género en la educación superior dan cuenta de que los contextos educativos han sido organizados y desarrollados como espacios androcéntricos, donde se expresan la inequidad en el ejercicio estudiantil, académico y profesional; la segregación horizontal por áreas de conocimiento y vertical por posición jerárquica; los estereotipos sexistas en el acceso a la educación superior y sus desempeños diferenciados; además de una permanencia de la división sexual del trabajo y la subrepresentación en instancias de toma de decisión (Consortio de Universidades del Estado de Chile, CUECH, 2022).

Los datos del “Informe de Brechas de Género en la Educación Superior” (Subsecretaría de Educación Superior del MINEDUC, 2022), dan cuenta que 46 de cada 100 mujeres, de entre 18 y 24 años, cursan carreras en la educación superior; mientras que en los hombres del mismo grupo etario son 38 de cada 100.

Al analizar la participación por género en **la matrícula de primer año según tipo de institución**, se observa que, en 2022, la brecha de género fue positiva en universidades con una diferencia de 9,6 puntos porcentuales a favor de las mujeres. En el caso de los Centros de Formación Técnica (CFT), existe una diferencia de 8,9 puntos porcentuales más para las mujeres. Mientras que en los Institutos Profesionales (IP), la brecha es negativa con una diferencia de 0,3 puntos porcentuales más para los hombres, revirtiendo las brechas positivas observadas en los años anteriores (2018-2021).

Con respecto a **la matrícula de mujeres y hombres según las áreas** de educación superior, se muestra una brecha favorable con una mayor presencia de mujeres en carreras de áreas como: Salud (53,1 puntos porcentuales); Educación (51,1 puntos porcentuales); y Ciencias Sociales (40,7 puntos porcentuales). Sin embargo, las mujeres tienen una presencia considerablemente menor en áreas como: Tecnología (-65,5 puntos porcentuales); y Ciencias Básicas (-7,3 puntos porcentuales).

Al revisar la situación de **las carreras STEM, según la participación por género en la matrícula de primer año** de pregrado, en 2022, se observaba que las brechas de género eran negativas para las mujeres (-61,9 puntos porcentuales), sin grandes variaciones en el periodo 2018-2022 analizado. Al analizar por tipo de institución, en el mismo año, las universidades mostraban una menor brecha en matrícula de mujeres en carreras STEM con -40,5 puntos porcentuales, comparada con los -74,6 puntos porcentuales de los IP; y los -76,3 puntos porcentuales de los CFT.

Estas brechas en la **matrícula de carreras STEM se mantiene en materia de titulación**, siendo menor en -62 puntos porcentuales en el área de Tecnología; y -18 puntos porcentuales en Ciencias Básicas.

Ahora, respecto del desarrollo de la carrera académica y el acceso a puestos estratégicos, las cifras no se alejan de esta tendencia. “La desigualdad más visible está expresada en la sobrerrepresentación de hombres en los espacios de decisión estratégica y en la mayor presencia masculina en la cúspide de la carrera académica” (Consejo de Rectores de Chile, CRUCH, 2022).

En resumen, las brechas en el acceso, la permanencia, la titulación y el desarrollo de una carrera académica, dan cuenta del predominio del sistema sexo/género, que se expresa en los procesos de interacción y construcción de conocimiento marcados por sesgos y estereotipos. Lo anterior, se traduce en trayectorias laborales y de vida diferenciadas, donde un grupo se concentra en carreras con mayor prestigio social y mejores condiciones salariales, generando inequidades sociales que abarcan más allá del mundo laboral.

Por todas estas razones, es crucial seguir trabajando juntos para erradicar los sesgos y estereotipos que limitan la participación de las mujeres en carreras y puestos estratégicos.



**“Mujeres con alta capacidad en STEM: ¿Por qué tan pocas?”**

*Fuente: Abrams La Academia.*





## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

Te invitamos a observar el siguiente video sobre las inequidades producidas por el sistema sexo/género, mediante testimonios de estudiantes y egresadas de carreras masculinizadas del IPST, y contestar las siguientes preguntas:



### “Impacto de docentes en la autoconfianza de las estudiantes”.

Fuente: Dirección Nacional E-Learning  
Santo Tomás.



Desde la perspectiva de género y el conjunto de conceptos revisados:

***¿Qué barreras y oportunidades identificas para el ejercicio docente en el IPST?***

***¿Qué razones crees que son claves en la persistencia de las brechas de género en el contexto educativo?***

***De estas razones, ¿cuáles están dentro de tu área de influencia, de modo que puedas aportar en la reducción de esas brechas?***

***¿Qué desafíos identificas para tus prácticas educativas?***

## IDEAS CENTRALES DEL CAPÍTULO 1

A modo de síntesis, te invitamos a revisar la siguiente infografía para comprender cómo se relacionan y articulan las principales temáticas de este capítulo:



La **perspectiva de género**, como herramienta metodológica, permite analizar distintas situaciones y evidenciar cómo cada género presenta diferencias frente a distintos indicadores. De esta forma, es posible visibilizar inequidades, y así diseñar medidas para avanzar en su superación.

Dichas inequidades tienen su origen en lo que se denomina **sistema sexo/género**, que modela distintas esferas de la vida y condiciona el comportamiento de las personas, según su **sexo biológico**. En base a esta característica se establece una construcción social: el **género**, que corresponde a expectativas culturales, roles, identidades y comportamientos asociados con ser hombre o mujer.



De esta forma, se crean y refuerzan **estereotipos** sobre las características que debe presentar una persona, y qué comportamientos son aceptables o no, orientando así sus decisiones en función de estas expectativas.



Es posible observar las implicancias del sistema sexo/género sobre distintas esferas de la vida, como el desempeño académico, las elecciones académicas y laborales, los sueldos, entre muchas otras. La diferencia entre hombres y mujeres frente a un indicador se conoce como **brecha de género**, que nos permite hacer medibles y objetivas las consecuencias de una construcción cultural sobre aspectos concretos de nuestra experiencia vital.



# BIBLIOTECA DE RECURSOS

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

**UNESCO (2022).** [#SuEducaciónNuestroFuturo #RompeElSesgo: Cuestionar los sesgos y estereotipos de género en la educación y a través de ella. Datos más recientes sobre la igualdad de género en la educación.](#)

**UNESCO (2019).** [Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas \(STEM\).](#)

**Comunidad Mujer (2020).** [Equidad de género para la Educación Media Técnico-Profesional. Curso realizado en colaboración con Educarchile.](#)

**SERNAMEG (2020).** [Unidad de Violencia contra las Mujeres Programa de Prevención en VCM. Guía 2: El género, una construcción social.](#)

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

**Crenshaw, Kimberle (2019).** [¿Qué es la interseccionalidad?](#)

**Lerner, Gerda (1989).** [La Creación del Patriarcado.](#)

**Festival Hací Cine (2019).** [“Estoy afuera”. \(Cortometraje\).](#)

**SERNAMEG (2023).** [Caja de Herramientas. Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres.](#)

## CAPÍTULO 2

# EJERCICIO DE LA DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PROMOVER ENTORNOS EDUCATIVOS CON IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

PERSPECTIVA DE  
**GÉNERO**  
EN LA FORMACIÓN



## INTRODUCCIÓN

A modo de introducción, proponemos reflexionar sobre las siguientes preguntas respecto de los testimonios de Luz y Paul:



### Testimonio de Luz Córdova

Fuente: Ministerio de Educación de Chile.



### Testimonio de Paul Castro

Fuente: Ministerio de Educación de Chile.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



**¿De qué manera se manifiestan los sesgos de género en ambos testimonios?  
¿Cuáles debieron enfrentar Luz y Paul?**

Respecto del relato sobre sus trayectorias, **¿qué factores consideras que fueron relevantes para que Luz y Paul decidieran estudiar sus respectivas carreras?**

Observando el contexto educativo donde te desempeñas y desde el enfoque de género, **¿qué barreras y oportunidades pueden estar experimentando tus estudiantes?**

Los casos de Luz y Paul son testimonios de los desafíos actuales del sistema educativo en todos sus niveles y modalidades. Por lo tanto, nos convoca promover un ejercicio de la docencia que, desde una formación con perspectiva de género, diseñe e implemente experiencias educativas equitativas. Cabe indicar que este desafío se enmarca en un contexto de cambio amplio que moviliza a nuestras sociedades a transversalizar esta propuesta metodológica en todos los ámbitos de acción de las personas.

# TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## *¿Qué se entiende por transversalización de la perspectiva de género?*

Para responder a esta pregunta, partiremos repasando el concepto “**género**”, que alude al conjunto de características sociales y culturales que, en base a la diferencia sexual, se asocian a la manera en que se cree que las personas debiesen actuar y manifestarse según su sexo biológico, y los roles socialmente asignados o impuestos.

En tanto, el concepto “**perspectiva**” otorga un marco de análisis a esta realidad para identificar de qué manera estas manifestaciones o aspiraciones, respecto del comportamiento de las personas, reproducen relaciones sociales marcadas por la inequidad.

## *¿Para qué sirve?*

Situarnos desde este enfoque nos **permite observar el impacto diferenciado en las trayectorias de vida de las personas**, y así reflexionar sobre los desafíos que están en curso. Además, cuestiona las relaciones entre hombres y mujeres, principalmente en:

- 1 **Garantizar el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones.**
- 2 **Planificación y diseño de políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes.**
- 3 **Identificación y evaluación de resultados e impactos producidos por estas acciones en el avance hacia una igualdad sustantiva.**

En Chile, la estructura administrativa estatal ha atravesado un proceso de modernización en las últimas dos décadas. De esta manera, ha integrado la perspectiva de género en sus procesos, apuntando a disminuir las brechas desde un conjunto de acciones para promover la igualdad de derechos y oportunidades.

En esta dirección, durante el período 2018-2022, la estrategia de Transversalización del Enfoque de Género incorporó en todos los ministerios a un equipo encargado de coordinar el trabajo en materia de igualdad de género, de acuerdo con las directrices del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Lo anterior se ha traducido en un conjunto de políticas, planes y programas para avanzar en la integración laboral de las mujeres y fortalecer su autonomía económica. También tiene como fin mejorar las condiciones para garantizar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, sin distinción de género. Además, estos esfuerzos han apuntado a garantizar los marcos regulatorios para la erradicación de la violencia y todo tipo de discriminación arbitraria basada en el género.

Ahora bien, si nos enfocamos en la integración de la **perspectiva de género en el sistema educativo**, se constatan brechas de género presentes en todos los niveles educacionales. Esto implicó que, en 2018, se conformara la Comisión por una Educación con Equidad de Género, instancia liderada por la Subsecretaria de Educación Parvularia, junto con la colaboración de autoridades sectoriales, expertas y el Ministerio de Educación, quienes diseñaron un plan con medidas para evidenciar estas brechas y proponer acciones para avanzar de manera progresiva hacia una educación de calidad sin sesgos de género.

A modo de referencia, este contexto nacional se complementa con los desafíos que enfrentan las sociedades actuales en esta materia. Para ello, se han generado acuerdos internacionales de los que Chile es parte y ha comprometido la garantía de darles cumplimiento.

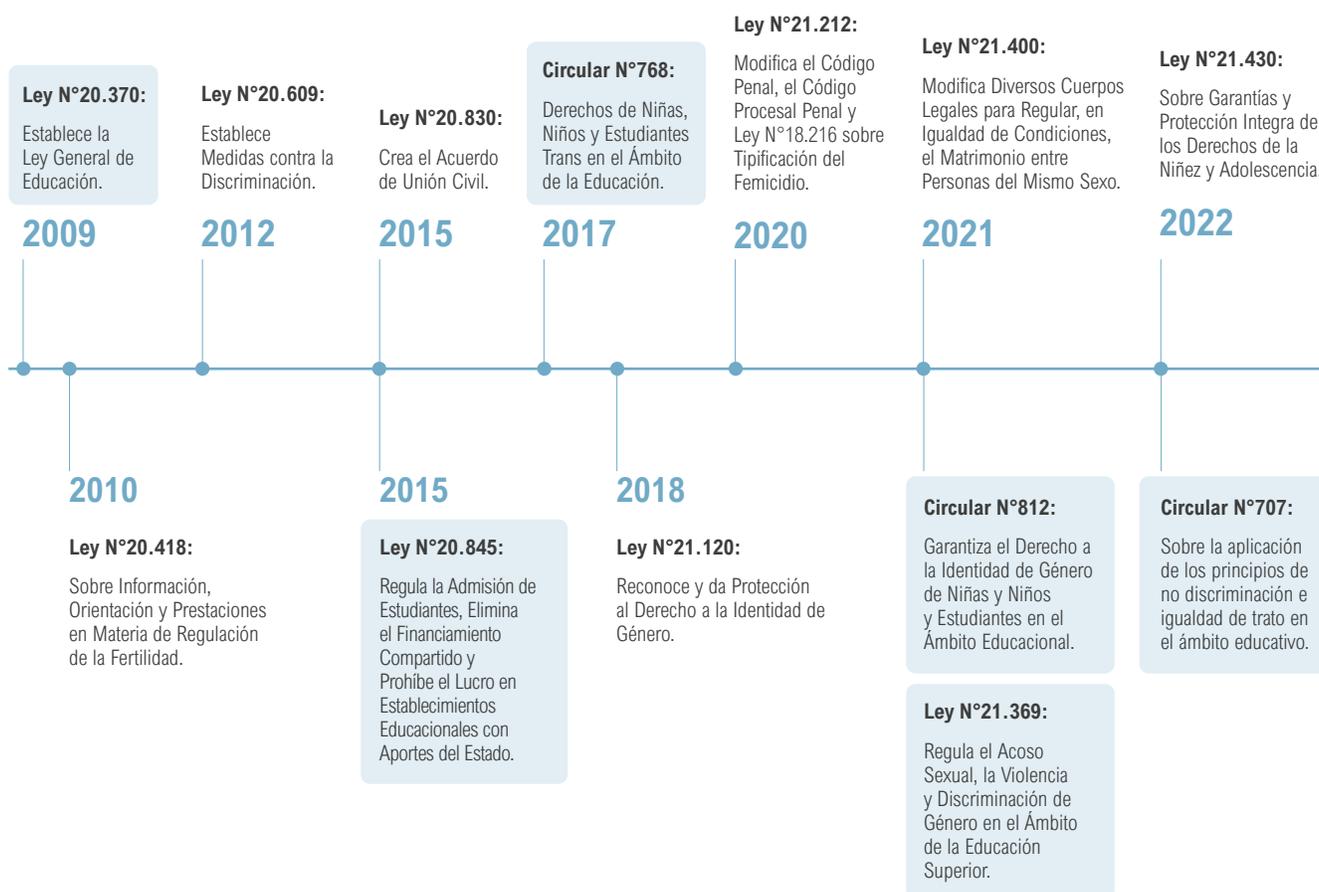
Entre dichos acuerdos se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), ratificada por Chile, en 1989; la Convención sobre los Derechos del Niño, que nuestro país adscribió y ratificó en 1990; y los Principios de Yogyakarta, de 2006, que constituyen una herramienta analítica al servicio de los estados para la aplicación del derecho en materias de orientación sexual e identidad de género.

En resumen, las **líneas de acción planteadas por la Comisión por una Educación con Equidad de Género son:**

- Promoción, acceso, participación y trayectorias para una mayor equidad de género en el sistema educacional chileno.
- Prácticas e interacciones de calidad para la equidad de género en el sistema educativo.
- Formación docente para la equidad de género en la práctica pedagógica.

- Promoción de un ambiente libre de discriminación, acoso y violencia.
- Estrategias e instrumentos institucionales para la mejora de la calidad y equidad en el sistema educacional chileno.
- Levantamiento de estudios en la Educación Técnico-Profesional y la Educación Superior; y con respecto a las trayectorias educativas y la capacidad predictiva del actual sistema de admisión a la educación terciaria, considerando las variables de género.

En términos de normativa nacional, existen avances legislativos que apuntan a la no discriminación, inclusión, cuidado, protección y valoración de la diversidad sexual y de género, que pueden visualizarse en la siguiente línea de tiempo<sup>2</sup>:



2 En la figura se destacan las normativas vinculadas al ámbito educativo. Fuente: Elaboración propia a partir de “Orientación Temática 1: ¿Cuáles son las normativas que protegen los derechos de estudiantes LGBTQIA+?”. Ministerio de Educación de Chile.



### “Educación con Equidad de Género”.

Fuente: Ministerio de Educación de Chile.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



***En este marco propositivo, ¿qué prácticas ya son parte de tu ejercicio docente?  
¿Qué barreras y oportunidades identificas para integrar la perspectiva de género  
en tu contexto laboral?***

En este contexto desafiante, durante 2019, el trabajo conjunto entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se tradujo en un Consejo Técnico Asesor de Género y Educación. Esta instancia se encargó de elaborar medidas para la promoción de una educación de calidad sin sesgos de género para la equidad educativa, de modo de garantizar la libertad de decisión vocacional y fomentar oportunidades para niñas y mujeres adolescentes, en un entorno libre de violencia y todo tipo de discriminación arbitraria basada en el género.

De modo complementario, la transversalización de la perspectiva de género se ha traducido en propuestas de formación docente, inicial y continua, orientadas a promover que la interacción de aula, el diseño de situaciones didácticas, y que el tipo y uso de materiales se orienten hacia una educación no sexista. En el caso particular de la educación técnico-profesional, se busca abordar las brechas que evidencian las carreras marcadamente masculinizadas, y sus consecuencias en las trayectorias formativas y laborales de las mujeres.

En este contexto, el IPST se ha sumado a estos esfuerzos, a través de los proyectos financiados por el Fondo de Desarrollo Institucional (FDI), orientados a propiciar la transversalización de la dimensión de género en su quehacer educativo. Una de las iniciativas ha sido la incorporación y el fortalecimiento de la docencia inclusiva y con perspectiva de género, que se ha materializado en actividades como la creación del curso e-learning “Perspectiva de Género en la Formación”, y la realización del “Workshop Formador de Formadores, orientado a colaboradores y colaboradoras<sup>3</sup>”.

De acuerdo con lo abordado hasta ahora, cabe preguntarnos: ***¿qué nos aporta la perspectiva de género en nuestro contexto?***

En términos generales, la perspectiva de género es de utilidad para reconocer las características del entorno formativo y cómo algunas prácticas pedagógicas contribuyen a la desigualdad de oportunidades. Es decir, orienta el análisis sobre las debilidades, brechas y desafíos para identificar y proponer acciones orientadas a erradicar manifestaciones de exclusión y discriminación en los entornos educativos, transformándolos desde una perspectiva justa y equitativa.

---

3 Más información: <https://enlinea.santotomas.cl/fdi-perspectiva-de-genero/workshop-formador-de-formadores-capacitacion-para-la-implementacion-de-talleres-de-reflexion-con-perspectiva-de-genero/280170/>

## DOCENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Nuestros entornos educativos suelen reproducir desigualdades basadas en las diferencias de género que desincentivan o marcan brechas para el acceso o la permanencia en la trayectoria formativa de las personas. Esta situación se evidencia en el sesgo presente en la diferenciación del desarrollo de habilidades entre hombres y mujeres, que se alimenta de los estereotipos que asocian, por ejemplo, a los hombres al deporte y a las mujeres a las manualidades. Sesgos y estereotipos que impactan en la libertad de elección y en los resultados de aprendizaje, puesto que el ejercicio docente se ve atravesado por estos.

De este modo, la selección de contenidos curriculares; el tipo y utilización de recursos pedagógicos; el tipo de interacciones; el uso de los espacios; y los discursos que median el proceso de enseñanza y aprendizaje pueden mantener, aumentar o transformar la inequidad educativa.

Por ejemplo, el incentivo a la participación suele estar determinado por la percepción de que ciertas preguntas desafiantes cognitivamente o de mayor nivel de abstracción serán generalmente resueltas por estudiantes varones. Esto conlleva una atención y mediación diferenciada y, por ende, discriminatoria, que condiciona un mayor desarrollo de habilidades lógico-matemática en la población estudiantil masculina. Otro ejemplo se relaciona con la idea estereotipada de que las mujeres poseen una mayor habilidad para la caligrafía, mejor capacidad de expresividad o una preocupación por los demás más desarrollada que sus pares hombres.

Todo lo anterior se refleja al analizar los resultados de la segunda (SERCE, 2006) y tercera (TERCE, 2016) edición del Estudio Regional Comparativo y Explicativo del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE). Los resultados de la aplicación de las pruebas estandarizadas para evaluar los aprendizajes de los estudiantes de educación primaria, en 15 países de América Latina, constató que “no existe un patrón de comportamiento generalizado a todas las pruebas y grados. En lectura, en tercero y sexto grado, predominan los países donde las niñas tienen un puntaje promedio más alto que los niños. En matemática en sexto grado, tanto en la SERCE como

en la TERCE, las diferencias significativas favorecen a los niños, a nivel regional y en la mayoría de los países” (UNESCO, 2016)<sup>4</sup>.

Este tipo de prácticas alude a lo que en los postulados de Ann Lovering Dorr y Gabriela Sierra (1997)<sup>5</sup>, se denomina “currículum oculto de género” –para distinguirlo del currículum explícito, formal y oficial–, el cual reúne ideas, juicios, significados y creencias que, a nivel inconsciente, determinan el tipo de relaciones y prácticas educativas que se diferencian por género. Estas acciones condicionan la formación y el desarrollo personal, en función de la designación de roles, tareas y expectativas asociadas para cada género. Es decir, se trata de espacios formativos que no son neutrales. Un ejemplo de ello es el uso diferenciado por género de espacios comunes, que en apariencia es algo inocuo, pero condiciona el tipo de relaciones e interacciones entre las personas.

De acuerdo a este contexto, es relevante reflexionar sobre cómo las instituciones educativas, que constituyen un lugar privilegiado de sociabilización, juegan un rol preponderante en la reproducción de los estereotipos y roles de género en el entramado de relaciones de enseñanza y aprendizaje. Reflexionar sobre este tipo de prácticas que tienen directa relación con las desigualdades que persisten en las trayectorias formativas, nos permite comprender la utilidad de integrar el enfoque de género en nuestro ejercicio docente.

Entonces, ¿qué implica una educación con sesgos de género? La “educación sexista” se refiere a aquella que manifiesta expectativas de rendimiento distintas según el género y que, al potenciar generalizaciones y/o estereotipos, genera segregación y brechas que persisten y caracterizan al sistema educativo actual.

4 UNESCO (2016). ISBN 978-92-3-300041-4 <https://unaecolombia.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/informe-de-resultados-terce.pdf>

5 En Arcos G, Estela, Molina V, Irma, Fecci P, Ester, Zúñiga A, Yanira, Marquez M, Myriam, Ramirez, Miguel, Miranda, Christian, Rodríguez, Laura, & Poblete E, Johanna. (2006). Descubriendo el género en el currículum explícito (currículum formal) de la educación de tercer ciclo. Universidad Austral de Chile. 2003-2004. Estudios pedagógicos (Valdivia), 32(1), 33-47. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052006000100003>

En contraposición, una docencia con enfoque de género que avanza en reflexiones, acciones y decisiones para promover entornos educativos con igualdad de trato y oportunidades, suele integrar orientaciones como las siguientes:

## ORIENTACIONES PARA PROMOVER UNA DOCENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES DE PROMOCIÓN	EJEMPLOS
Favorecer el desarrollo y la participación de la población estudiantil, sin distinciones, de manera equilibrada y sin importar su género.	Cuestionar el uso y la división de los espacios educativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso sin distinciones de patios, laboratorios, gimnasio, etc.</li> </ul>
	Promover interacciones equitativas en las salas de clases, que favorezcan la diversidad inherente del estudiantado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turnos de palabra equitativos.</li> <li>• Asignación equilibrada de roles para el desarrollo de actividades grupales o proyectos de estudio.</li> <li>• Diversificar las formas de preguntar, asegurando distintas maneras para abordar asuntos complejos.</li> <li>• Generar propuestas inclusivas que atienden a la diversidad para evaluar los resultados asociados a tareas y/o evaluaciones.</li> </ul>
Erradicar y desnaturalizar la violencia de género y todo tipo de discriminación dentro del espacio educativo.	Los medios didácticos audiovisuales contienen imágenes que ayudan a evitar la perpetuación de estereotipos de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar sesgos y prejuicios en la sala de clases.</li> <li>• Utilizar y diseñar materiales didácticos sin sesgos ni estereotipos de género como, por ejemplo, imágenes de mujeres en actividades domésticas u hombres en el ámbito laboral.</li> <li>• Usar un lenguaje inclusivo que no discrimine ni invisibilice.</li> <li>• Analizar los resultados de aprendizaje de los y las estudiantes, para orientar el proceso de retroalimentación y diseño de situaciones evaluativas.</li> </ul>
Analizar las asignaturas para identificar problemas asociados a los sesgos de género.	Visibilizar contenidos que tradicionalmente están ausentes o minimizados, y diversificar las representaciones del conocimiento disciplinar en la enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debatir respecto del rol de las mujeres en el desarrollo de procesos históricos y del enfrentamiento de los estereotipos.</li> <li>• Relevar el aporte de científicas mujeres y otros géneros al campo de la salud.</li> <li>• Reflexionar sobre el desarrollo de la tecnología y su uso desde los estereotipos de género.</li> <li>• Visibilizar el aporte patrimonial de las poblaciones consideradas culturalmente como minorías para reflexionar sobre el impacto de ese prejuicio.</li> </ul>

Estas orientaciones forman parte del acervo de propuestas levantadas por diversas instituciones educativas, en el marco de las nuevas exigencias del sistema educativo, en torno a temáticas asociadas a la perspectiva de género y las propuestas de la Comisión por una Educación con Equidad de Género (2018).

A esto se suma el conjunto de referentes legales y normativos asociados a género e inclusión en educación, entre los que se encuentran la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021); la Ley N° 20.845, de inclusión escolar (2015); y la Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

Te invitamos a revisar la biblioteca de recursos que contiene un conjunto de documentos con orientaciones y propuestas de prácticas pedagógicas que integran la perspectiva de género en los niveles de educación media y superior. Integrar la perspectiva de género en nuestro ejercicio docente implica tomar decisiones pedagógicas y, por ende, diseñar la enseñanza, de modo que la selección de contenidos, estrategias evaluativas y metodologías, sean afines y garanticen entornos educativos con igualdad de trato y oportunidades.



### PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

Te proponemos el siguiente ejercicio reflexivo y práctico: recuerda una de las últimas clases que lideraste, ¿qué responderías si te hicieran las siguientes preguntas?

***¿Medié el aprendizaje de mis estudiantes sin sesgos ni estereotipos de género?***

***¿Hice preguntas de diversa complejidad para ampliar la posibilidad de respuesta?***

***¿Organicé los turnos para ceder la palabra y así ampliar la participación?***

***¿Me expresé y relacioné, discursiva y corporalmente, de modo inclusivo o excluyente con mis estudiantes?***

***¿Las actividades de aprendizaje y los recursos pedagógicos que utilicé estaban libres de sesgos, estereotipos y propiciaban una participación equitativa?***

***¿Qué cambios harías?***

***¿Qué prácticas seguirías fortaleciendo?***

La equidad educativa es tarea de todas y todos. Tu aporte es sustantivo para avanzar en una docencia que promueva entornos educativos con igualdad de trato y oportunidades.

## IDEAS CENTRALES DEL CAPÍTULO 2

Te invitamos a revisar la siguiente infografía para comprender cómo se relacionan las principales temáticas del módulo y cómo se articulan entre sí.

La perspectiva de género constituye un marco para observar y analizar situaciones de disparidad dentro de los entornos educativos, de modo que se pueda avanzar en la superación de las brechas, así como también cualquier manifestación de violencia o discriminación arbitraria basada en el género.

Es importante establecer formas de monitorear y analizar nuestras prácticas docentes modificando lo que se requiera para evitar la reproducción de sesgos de género y el trato desigual, pues con esto contribuimos a reducir brechas que hoy condicionan la trayectoria de los y las estudiantes.



Debemos ser conscientes de avanzar en una docencia libre de sesgos y estereotipos.

La interacción pedagógica, el uso y organización de la sala de clases y otros espacios, las normas y ritos, y el uso del lenguaje segregan o incluyen.



Debemos favorecer el desarrollo y participación sin distinciones y de manera equilibrada.



**“Relevancia del apoyo docente en las trayectorias educativas”**

Fuente: IP-CFT Santo Tomás.



# BIBLIOTECA DE RECURSOS

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

**MINEDUC (2018).** [Comisión por una educación con equidad de género. Propuestas de acción.](#)

**CPEIP, MINEDUC (2022).** [Formación Inicial Docente y Enfoque de Género. Presentación de la Dra. Ximena Azúa.](#)

**Buquet, Ana.(2020).** [Institucionalización y transversalización de género en las universidades.](#)

**Arcos, Estela; Molina, Irma; Fecci, Ester; Zúñiga, Yanira; Márquez, Myriam; Ramírez, Miguel; Miranda, Christian; Rodríguez, Laura; Poblete, Johanna (2006).** [Descubriendo el género en el currículo explícito \(currículo formal\) de la educación de tercer ciclo, Universidad Austral de Chile. Estudios Pedagógicos, 32\(1\), 33–47.](#)

**Covacevich, Catalina; Quintela-Dávila, Gastón (2014).** [Desigualdad de género, el currículo oculto en textos escolares chilenos. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, Estados Unidos.](#)

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

**Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL).** [Educación y género.](#)

**MINEDUC (2017).** [Enfoque de género. Incorporación en los instrumentos de gestión escolar.](#)

**MINEDUC (2020).** [#EducaciónConEquidadDeGénero.](#)

**Universidad de O'Higgins (2023).** [Dirección de Equidad de Género y Diversidades. Manual de prácticas pedagógicas con enfoque de género y diversidades sexo-genéricas.](#)

**USACH (2020).** [Guía para una Docencia Universitaria con Enfoque de Género.](#)

## CAPÍTULO 3

# DISEÑO CURRICULAR E INSTRUCCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PERSPECTIVA DE  
**GÉNERO**  
EN LA FORMACIÓN



# INTRODUCCIÓN

En el podcast “Aprendizaje para el Futuro: Capítulo 14” (Educar Chile), se aborda el rol docente en la inclusión y la transversalización del enfoque de género en la educación. La entrevista a Jéssica González, directora del Centro de Liderazgo de Comunidad Mujer, proporciona una visión amplia sobre esta temática y el desarrollo pleno de las personas.



“Podcast Aprendizaje para el Futuro - Capítulo 14”.

Fuente: Educar Chile.



## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



*¿Qué sesgos inconscientes has identificado durante el desarrollo de este curso?*

*Si lo anterior no ha sucedido, ¿por qué crees que fue así?*

*¿Qué espacios potenciales de reflexión identificas con tus compañeros y compañeras en tu entorno laboral?*

Los sesgos inconscientes están presentes en todas las personas y en distintos ámbitos de nuestras vidas. Considerando sus efectos sobre el rol de proveedor que históricamente se asigna a los hombres: **¿Qué impactos crees que puede tener el cambio de esa expectativa en las nuevas generaciones?**

# LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO INSTRUCCIONAL Y DE EVALUACIÓN

En el capítulo anterior abordamos el concepto de currículum oculto de género, que se refiere a la manifestación de actitudes, normas, creencias y prácticas que limitan la expresión de las diversas identidades de género y que, por tanto, tiene consecuencias sobre las decisiones pedagógicas que se ejecutan en las aulas, el diseño de las clases, la elaboración de materiales didácticos y las situaciones evaluativas.

Junto con esta reflexión, también podemos discutir sobre la selección y construcción de conocimientos que forman parte del currículo explícito u oficial, que se sustenta en el campo disciplinar donde se enmarcan las asignaturas impartidas.

Como hemos visto, la docencia en todos los niveles educativos no es neutral, sino que está influenciada socialmente, al filtrar, seleccionar y jerarquizar un tipo de conocimiento que coloca a las mujeres en una posición de inferioridad en comparación con los hombres (Maffia, 2007)<sup>6</sup>.

Por ello, la incorporación de la perspectiva de género en educación requiere problematizar las prácticas educativas que contienen un marcado patrón masculino hegemónico (UNESCO, 1998)<sup>7</sup>.

## PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR



***¿Qué elementos teóricos y metodológicos permiten visualizar el aporte de los diversos géneros en el desarrollo de la docencia en las disciplinas asociadas a tu asignatura?***

***En el programa de tu asignatura, ¿se incluye bibliografía de autoras y/o se visibiliza el aporte de otros géneros al desarrollo de la disciplina?***

***¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en el diseño de las actividades de aprendizaje y/o evaluación?***

6 Maffia, Diana (2007). Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia", Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, enero-junio, 2007- Vol. 12- N°28. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-37012007000100005&lng=es&nrm=iso&tng=es](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012007000100005&lng=es&nrm=iso&tng=es)

7 UNESCO. "Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior", en Perfiles Educativos, 3a. época, vol. XX, núms. 79-80, México, CESU-UNAM, 1998, pp. 126-148.

Un ejemplo de lo anterior es el mayor desarrollo de habilidades de fluidez en el lenguaje en las mujeres y visoespaciales en los hombres. Estas últimas, se pueden reforzar con actividades como la práctica de videojuegos, fuertemente asociada a un estereotipo masculino (Castro, 2020)<sup>8</sup>. Teniendo en cuenta esto, se hace necesario reflexionar sobre la real base científica de lo que consideramos natural en términos de género.



### “La magia de los géneros: cerebros y feminismo” (Lucía Ciccía).

Fuente: TEDx Talks.



## RECURSO DE PROFUNDIZACIÓN

Para profundizar sobre la forma en que se conceptualiza, implementa y categoriza el sexo/género dentro de este campo de investigación, te invitamos a observar el siguiente video de la charla magistral de la Doctora Anelis Kaiser Trujillo, sicóloga y académica de Estudios de Género en STEM, donde explica cómo la neurociencia mide las diferencias en el cerebro de mujeres y hombres.



### Dra. Anelis Kaiser Trujillo: “De los estudios de sexo/ género en STEM a la igualdad de sexo/género en STEM”.

Fuente: Universidad Autónoma de Chile.



En esta charla la experta expone sobre cómo, además de medir las diferencias en el cerebro de mujeres y hombres, los estudios de género en neurociencia examinan críticamente cómo se conceptualiza, implementa y categoriza el sexo/género dentro de este campo de investigación.

En esta exposición, la experta cuestiona, con datos científicos, las percepciones históricamente difundidas sobre los hombres y las mujeres. De esta manera, se releva la urgencia de revisar las investigaciones surgidas de este campo científico, que ha conllevado décadas de sesgos en la observación de datos.

8 Castro, Juan Cristóbal, (2020). Visuospatial Processing for Education in Health and Natural Sciences. [https://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=noticias/00\\_1579122484.pdf](https://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=noticias/00_1579122484.pdf)

La construcción cultural de las diferencias que, históricamente, se han entendido como biológicas son una de las múltiples formas que el conocimiento se ve permeado por el sistema sexo/género. Si consideramos que la participación de las mujeres en la construcción de los mismos también es menor, el problema se acentúa en las áreas del conocimiento donde son minoría. Como vimos en los capítulos anteriores, existe una baja participación de las mujeres en las áreas STEM, que se traduce en un menor número de publicaciones y registro de patentes.

Es así como en la Unión Europea se observa que el número de mujeres y hombres que obtienen el grado de doctorado es similar. Sin embargo, hay una mayor proporción de mujeres en educación; mientras que la proporción de hombres en ingeniería, tecnología y construcción es mayor. Además, las mujeres tienden a ocupar cerca de la mitad de los cargos de los niveles más bajos en la carrera académica (47% en el grado D y 46% en el grado C). En tanto, solo un cuarto de las mujeres ocupa los niveles más altos (26% en el grado A), cargos que se asocian a un mayor poder de decisión en la generación de conocimiento (European Commission, 2021)<sup>9</sup>.

No es extraño entonces, que existan numerosos ejemplos de mujeres científicas cuyo aporte a la ciencia no fue reconocido y apenas figuran en los libros de historia. Un ejemplo es el de **Mary Anning (1799-1847)**, quien a pesar de sus contribuciones a la paleontología nunca fue miembro de la Sociedad Geológica de Londres, pues no admitía a mujeres. La mayoría de los reconocimientos que recibió fueron póstumos.

Lo mismo ocurrió con **Henrietta Swan Leavitt (1868-1921)** y sus aportes a la astronomía, a través de sus estudios sobre las estrellas Cefeidas, que permitieron mejorar los métodos para calcular la distancia de las estrellas y las galaxias. Sin embargo, en aquella época los créditos se los llevaron sus jefes hombres en el Observatorio de Harvard College: Edward Pickering y Edwin Hubble.

La invisibilización y el desconocimiento de los aportes de las mujeres a sus campos de trabajo también se plasma en diseños curriculares con una predominancia de autores hombres como referentes en la mayoría de las áreas de estudio. Los sesgos de género se reflejan en la menor participación y/o invisibilización de los aportes realizados por las mujeres y otros géneros en la construcción de

<sup>9</sup> European Commission. 2021. She figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.

los campos científicos. Esto ocurre al conjugarse factores como los estereotipos de género, el uso del lenguaje y aproximaciones metodológicas que propician diseños curriculares que mantienen o profundizan las inequidades de género.

Dado lo anterior, resulta fundamental reconocer y cuestionar los sesgos de género que existen en la construcción del conocimiento en las disciplinas que enseñamos como docentes. A través de una reflexión crítica podemos contribuir a una educación con un enfoque de género.

Recomendaciones para lograr este objetivo:

- Revisar y actualizar los contenidos curriculares para incorporar una perspectiva de género.
- Identificar las brechas o desigualdades que existen en cada campo disciplinar.
- Promover modelos y referentes diversos de la disciplina que desafíen los estereotipos de género.
- Identificar y eliminar los contenidos y materiales educativos que reafirmen sesgos y estereotipos de género en el campo disciplinar.
- Añadir recursos variados o que problematicen respecto de la perspectiva de género en la disciplina.
- Incorporar metodologías y estrategias evaluativas que tomen en cuenta la diversidad de estudiantes.

Te invitamos a revisar el siguiente video, donde la coordinadora de Convivencia Escolar, Ciudadanía y Género del Centro de Estudios Saberes Docentes de la Universidad de Chile, Marcela Bornand, explica qué es y por qué es necesario incluir la perspectiva de género en los procesos educativos.



**“#NanoCharlas. Capítulo 12:  
¿Cómo incluir la perspectiva  
de género en la educación?”.**

*Fuente: Universidad de Chile.*



La integración de una mirada transversal y reflexiva en el currículum educativo es determinante para analizar, de manera crítica, los énfasis y contenidos que deben ser incluidos para garantizar una educación equitativa. Esto implica revisar los objetivos de aprendizaje, las actividades propuestas y las evaluaciones a realizar para asegurar que no exista discriminación de género en el proceso educativo.

Algunos ejemplos de **buenas prácticas** en este sentido son: incluir las historias y contribuciones de mujeres destacadas en diferentes campos de estudio para mostrar modelos a seguir a las y los estudiantes; o enseñar sobre la diversidad de roles de género en diferentes culturas, y cómo estas diferencias influyen en la forma en que las personas son tratadas y percibidas.

La aplicación de estas recomendaciones **requiere la identificación de los contenidos que sustentan los sesgos y estereotipos de género**, mediante un análisis exhaustivo de los materiales educativos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre los materiales a revisar se encuentran libros de texto, recursos audiovisuales, programas educativos y cualquier otro material que pueda contar con sesgos de género en sus contenidos, enfoques pedagógicos y actividades, de modo tal que sean modificados para promover una educación más inclusiva y respetuosa.

Para ampliar tu reflexión, te invitamos a revisar el ejemplo práctico del estudio: “Enseñar a traducir mediante temas de género: adaptación del diseño instruccional de un taller de iniciación a la traducción” (Calderón & Villanueva, 2020)<sup>10</sup>, cuyos autores adaptaron el diseño instruccional de un taller de traducción para incorporar temas de género de forma transversal.

Es necesario analizar de qué manera la metodología y las dinámicas de aula pueden contribuir a garantizar una enseñanza equitativa. Los y las docentes deben promover un ambiente de respeto y tolerancia que fomente la participación de todo el estudiantado, sin importar su género. Para ello se recomienda implementar estrategias pedagógicas que promuevan una reflexión crítica sobre los roles de género y la igualdad de oportunidades en la sala de clases. Un ejemplo de esto es la asignación de roles dentro de las aulas que responden a estereotipos de género, como, por ejemplo: “ellas toman nota y ellos calculan” o “ellos exponen y ellas escriben el guion”.

<sup>10</sup> Villanueva Jordán, Iván & Silvia Calderón Díaz. (2019) “Enseñar a traducir mediante temas de género: Adaptación del diseño instruccional de un taller de iniciación a la traducción.” In: Tolosa Igualada, Miguel & Álvaro Echeverri (eds.) 2019. Porque algo tiene que cambiar. La formación de traductores e intérpretes: Presente & futuro / Because something should change: Present & Future Training of Translators and Interpreters. MonTI 11, pp. 109-129. <http://dx.doi.org/10.6035/MonTI.2019.11.4>

Te invitamos a revisar la publicación titulada “Claves para generar y promover espacios educativos con equidad de género” (Centro de Investigación Avanzada en Educación, 2021)<sup>11</sup>, donde se mencionan diversos estudios que profundizan en las dinámicas que propician este tipo de brechas en las aulas.

En resumen, la identificación de contenidos que sustentan sesgos y estereotipos de género, así como la integración de una mirada transversal y reflexiva en el currículum educativo, y el análisis de las dinámicas de aula. Todas estas acciones son fundamentales para crear ambientes educativos más inclusivos y respetuosos, y contribuyen a que estudiantes se desarrollen plenamente y garantizan entornos educativos con igualdad de trato y oportunidades.

De esta manera, también es necesario identificar y eliminar los sesgos y estereotipos de género en el diseño de la enseñanza, considerando aspectos como las interacciones pedagógicas, la organización de los espacios de aprendizaje, las normas, los ritos y el uso del lenguaje. Asimismo, las estrategias evaluativas deben ser equitativas y libres de prejuicios, para fomentar la diversidad, la retroalimentación constructiva y el desarrollo de habilidades sin sesgos.

**Para promover la autonomía y el liderazgo de todos los estudiantes**, te recomendamos considerar las siguientes acciones:

- Evitar el reforzamiento de las brechas de desempeño, es decir, propiciar ambientes que generen seguridad para la expresión de opiniones y habilidades, sin que generen temor asociado a prejuicios de género.
- Ofrecer una retroalimentación individualizada y específica para cada estudiante, que evite generalizaciones o estereotipos relacionados con su género.
- Flexibilizar las formas en que se representa la información y lo aprendido para proporcionar desafíos apropiados junto con expectativas equitativas sobre los resultados de aprendizaje a alcanzar.
- Revisar y reflexionar sobre las formas de evaluar para identificar y corregir posibles sesgos de género.

<sup>11</sup> Centro de Investigación Avanzada en Educación. (2021). Claves para generar y promover espacios educativos con equidad de género. [https://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view\\_noticias&langSite=es&id=2348](https://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&langSite=es&id=2348)

- Fomentar la participación equitativa de hombres y mujeres en diversos tipos de evaluación, como presentaciones orales o debates, para evitar prejuicios de género con respecto a la percepción de sus habilidades.

El diseño de la enseñanza debe orientarse hacia la promoción de la participación equitativa y la igualdad de oportunidades, alejándose de la competitividad y promoviendo un trato respetuoso, favorable al proceso formativo. Esto implica asegurar que tanto el currículo de la asignatura y el diseño instruccional, como las metodologías de aprendizaje y de evaluación que se emplearán se implementen desde una perspectiva de género.



## IDEAS CENTRALES DEL CAPÍTULO 3

El diseño de la enseñanza y la docencia con enfoque de género es fundamental para promover la igualdad y la no discriminación en el ámbito educativo. Este enfoque reconoce que todas las personas tienen derechos sin exclusiones, y parte del reconocimiento de que la diversidad es inherente de los grupos humanos. Por lo tanto, es necesario crear entornos libres de manifestaciones de discriminación basadas en el género, donde las personas puedan participar, convivir, formarse y relacionarse de manera equitativa.



La revisión del currículo asegurando la incorporación de contenidos con enfoque de género, junto con la reflexión pedagógica individual y colegiada, son herramientas clave para cuestionar los estereotipos de género y tomar conciencia de los sesgos existentes en la enseñanza.

o anterior se debe complementar con el trabajo de visibilizar y cuestionar las prácticas pedagógicas que transmiten sesgos de género, ya sea en la forma en que se imparten los contenidos o en las interacciones dentro del aula o talleres. Es importante establecer mecanismos de monitoreo y análisis de nuestras prácticas docentes, con el fin de identificar y modificar aquellas que contribuyan a la reproducción de sesgos de género y al trato desigual.



# BIBLIOTECA DE RECURSOS

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

**Educación Chile (2022).** [Aprendizaje para el Futuro. Capítulo 14: El rol docente en la inclusión y transversalización del enfoque de género en la educación.](#)

**Gaba, Mariana; Gajardo, Carla (2023).** [Revisando el Programa de Asignatura desde una Perspectiva de Género. Santiago: Universidad Diego Portales.](#)

**Maffía, Diana (2006).** [El vínculo crítico entre género y ciencia. Páginas 37–57.](#)

**TEDxUBA (2018).** [Lucía Ciccía: La magia de los géneros: cerebros y feminismo.](#)

**Villanueva, Iván; Calderón, Silvia (2019).** [Enseñar a traducir mediante temas de género: Adaptación del diseño instruccional de un taller de iniciación a la traducción. En Tolosa Igualada, M. y Echeverri, A. \(editores\). Porque algo tiene que cambiar. La formación de traductores e intérpretes: Presente y futuro. Páginas 109-129.](#)

**Comunidad Mujer (2018).** [Modelo de diseño de actividad en matemáticas con enfoque de género. En Manual de herramientas pedagógicas con enfoque de género. Páginas 18-19.](#)

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

**Caballero, Rebeca (2011).** [El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. En Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Volumen XLI, Números 3-4.](#)

**CRUCH (2021).** [Experiencias y prácticas de transversalidad de género en el currículum en universidades chilenas.](#)

**CEPAL; Subirats, Marina (1998).** [La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación: propuestas para una metodología de cambio educativo.](#)

**CNN Chile (2023).** [Por una educación no sexista en Chile. Programa Futuro 360. Capítulo 230.](#)

**El País (2018).** [Romper estereotipos de género en los colegios.](#)

**Medel, Rodrigo; Asún, Rodrigo (2014).** [Encuestas de evaluación docente y sesgos de género: un estudio exploratorio. Calidad en la educación, \(40\), 171-199.](#)



**MANUAL  
PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN LA FORMACIÓN**

**SANTO  
TOMÁS**<sup>®</sup>  
INSTITUTO PROFESIONAL

**EQUIDAD  
GÉNERO  
DIVERSIDAD**

**ge** | grupo  
educativo  
soluciones integrales