

Abordar los sesgos de género en el quehacer universitario



Índice

¿Qué son los sesgos de género?

Páginas 04 - 09

1 Sesgos de género en los roles, tratos, oportunidades y funciones del quehacer universitario
Páginas 11 - 21

2 Sesgos de género en los procesos de selección del personal
Páginas 23 - 26

3 Sesgos de género en el desarrollo de estudios e investigaciones
Páginas 28 - 31

4 Sesgos de género en el ejercicio docente
Páginas 33 - 38

5 Sesgos de género en el diseño de proyectos o programas
Páginas 40 - 44

6 Sesgos de género en la utilización del lenguaje oral, escrito y visual
Páginas 46 - 50

7 Sesgos de género en el desarrollo de actividades institucionales
Páginas 52 - 56

Dirección de Igualdad de Género
Universidad de Los Lagos, Osorno
2020

Diagramación: Marcelo Jaramillo - Diseñador Imagen Corporativa

Cómo citar este documento: Universidad de Los Lagos (2020)
Abordar los sesgos de género en el quehacer universitario. Osorno:
Universidad de Los Lagos

Presentación

La Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de los Lagos presenta el documento “Abordar los sesgos de género en el quehacer universitario”, con el fin de explicar cómo operan los diversos sesgos de género en las labores y encuentros que se realizan diariamente en las Instituciones de Educación Superior.

Se abordan recomendaciones y propuestas superadoras por cada área, para que todas las personas sean conscientes de estos sesgos, las desigualdades que reproducen y puedan ir transformando sus prácticas y discursos para acercarnos a espacios universitarios que promuevan un desarrollo social, profesional y cultural libre de violencia, discriminación y sexismo. El orden del documento se estructura de la siguiente manera, primeramente, se presentará la definición de los sesgos de género desde una visión general e introductoria, para luego pasar al primer capítulo sobre los sesgos de género que aborda de manera particular roles, tratos, oportunidades y funciones del quehacer universitario.

En segundo lugar, se desarrollarán los sesgos de género en los procesos de selección del personal, enfocado en el ingreso laboral a la institución universitaria.

En el siguiente apartado se abordarán los sesgos de género en el desarrollo de estudios e investigaciones, enfocados principalmente en los procedimientos metodológicos y epistemológicos al momento de investigar.

En la cuarta sección, se explican los sesgos de género que aparecen en el ejercicio docente. Luego, se abordan los sesgos de género en la formulación de proyectos y programas, planteando recomendaciones en la elaboración de los marcos teóricos, objetivos, actividades y sus beneficios.

En el sexto apartado se aborda el lenguaje oral, escrito y visual sin sesgos de género, como una herramienta imprescindible en la construcción de una comunicación.

Finalmente, se profundizan los sesgos de género en el desarrollo de actividades institucionales en torno a capacitaciones, seminarios, charlas, foros y presentaciones.

¿Qué son los sesgos de género?

A lo largo de la historia, las mujeres se han encontrado con múltiples obstáculos en su deseo de alfabetización cultural y profesional. A nivel local, los datos de exclusión se registran desde la fundación chilena en el siglo XIX, una época decisiva en los retrocesos y avances educativos para las mujeres.

Ahora, en pleno siglo XXI, cuando las mujeres han logrado ocupar los más altos cargos de administración del Estado, siguen existiendo limitantes sexistas en diferentes segmentos y esferas de la sociedad, obstáculos que van desde el ámbito público hasta la esfera privada. En primer lugar, es importante señalar que el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio universal, basado en la participación activa y equilibrada de ambos, en todos los ámbitos de la vida, es decir, en la esfera civil, laboral, económica, social y cultural. La igualdad¹ se introduce en las universidades como parte de su compromiso social y constituye un factor de calidad y modernización, centrado en las personas, y en toda la actividad universitaria.

Comúnmente se suele pensar que las injusticias contra las mujeres y personas que se auto-perciben con otras identidades, se presentan en sectores que de alguna manera no gozan de un alto nivel educativo o académico. En este sentido, podría pensarse que las universidades, sus espacios y la comunidad que las componen, están libres de dichas manifestaciones, siendo ideas o prejuicios que no reflejan la realidad.

Si bien existe una amplia gama de normas jurídicas que han sido y son importantes para sensibilizar tanto a la sociedad como a la comunidad universitaria sobre la necesidad de poner en marcha diferentes políticas de igualdad entre mujeres y hombres, continuamos observando marcados sesgos al interior de las Instituciones de Educación Superior. En pleno siglo XXI no podemos hablar de una igualdad sustantiva, en tanto siguen existiendo factores que generan desigualdad y afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la creación y transmisión del conocimiento.

Al interior de las organizaciones podemos advertir que los sesgos de género se encuentran en todos los procesos y afectan principalmente a mujeres. Estos sesgos se pueden expresar en los procesos de contratación y evaluación que exponen criterios sexistas, que supuesta-

¹ Ley de igualdad Universidades del Estado.

mente son neutros, pero no dan cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres, como las dificultades de estas últimas para ser valoradas al igual que sus pares. También los sesgos se pueden evidenciar en los recorridos de las carreras académicas, administrativas y profesionales, en la desigualdad en la remuneración y los ascensos que no potencian de igual manera a las mujeres. En el ámbito formativo, los sesgos se observan, si atendemos a las áreas de estudio, donde las carreras de ciencias, tecnologías y matemáticas siguen incorporando principalmente a varones, mientras que las carreras de educación y salud tienen una incorporación principalmente femenina.

Todos estos sesgos operan porque se normaliza el rol de la mujer vinculado a lo reproductivo, el cuidado, lo privado, la sensibilidad y debilidad, mientras que al hombre con lo operativo, público, inteligente, lógico y fuerte. Son estos prejuicios y estereotipos los que impiden el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, dirección en el trabajo, remuneraciones equilibradas entre pares y el acceso a carreras de las áreas con mejor remuneración en el futuro, por cuanto les dificulta valorar adecuadamente su potencial, identificarlas con los roles de líder necesarios en los niveles superiores de las organizaciones, incluso penalizarlas cuando no cumplen con los estereotipos femeninos socialmente aceptados, mermando en las oportunidades directivas.

En cuanto a la igualdad de género en la Educación Superior, aún con las mejoras cuantitativas del acceso de las mujeres a estas instituciones en los años recientes, se mantienen diversos grados y tipos de desigualdades y discriminaciones en muchos países². Aquellas naciones que han conseguido superar la matrícula femenina por sobre la masculina, en las últimas tres décadas, todavía visibilizan diferencias de género en aspectos de docencia, investigación, remuneración, publicaciones y cargos directivos.

² UNESCO (2002). Women and management in higher education. A good practice handbook. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. París: UNESCO.

Bas-Peña, Encarnación, Ferre, Elvira, Maurandi-López, Antonio (2017). Educación Superior, competencias transversales y género: validación de un cuestionario. Revista de Humanidades, 31, 57-76.

A pesar del acceso de las mujeres a la Educación Superior, diversos informes internacionales³ dan cuenta de las grandes inequidades que se mantienen en el sistema educativo y constituyen la base de la desigualdad en el resto de los ámbitos de desarrollo de las personas, como son las discriminaciones de raza, género, clase, idioma, religión e, incluso, por discapacidades físicas.

A pesar de sus esfuerzos, la institución universitaria no logra quedar al margen de las limitantes, que cultural y socialmente, segregan a las mujeres en el ámbito formativo y profesional. Esto ocurre porque, quienes conforman las instituciones de Educación Superior, generalmente incurrir en sesgos de género al momento del quehacer universitario, pero, ¿qué son los sesgos?

Los sesgos son asociaciones mentales no intencionales y automáticas basadas en género, clase, raza, etnia, creencias religiosas y otros rasgos similares⁴. Muchas veces estas asociaciones se definen como prejuicios a favor o en contra de una persona, en comparación con otra, de manera injusta y arbitraria. Esto implica que los sesgos llevan a que algunas personas se benefician y otras son penalizadas.

La frecuente aparición de los sesgos de género en la vida cotidiana y en el quehacer universitario, opera negativamente a través de los estereotipos de género y actitudes prejuiciosas. Por un lado, los prejuicios son una forma preconcebida y generalmente negativa hacia un grupo determinado, que sucede de manera inconsciente y distorsionando la percepción de la realidad, incurriendo en preconceptos, intolerancias, incluso fobias y supremacismos de un género por sobre el otro.

³UNESCO (2002). Women and management in higher education. A good practice handbook. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. París: UNESCO.

Ovando, Cristina. (2007). Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. López Segrera, Francisco. Chile: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. ISBN 978-987-1183-61-6.

⁴ILO (2017) Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace. Switzerland.

Tabla 1. Estereotipos de género. Elaboración propia, 2020

Hombre	Mujer
Poder y responsabilidad	Cuidar y servir
Productivo	Reproductivo
Autoridad	Mediación
Dominación	Subordinación
Masculino	Femenina
Lo masculino asociado a:	Lo femenino asociado a:
Objetivo	Subjetivo
Universal	Particular
Racional	Emocional
Público	Privado
Mente	Cuerpo
Literal y científico	Metafórico y artístico

Esta dicotomía de estereotipos ha sido sexualizada, jerarquizada, exhaustiva y excluyente. En primer lugar, podemos decir que provoca jerarquía debido a que las características que se otorgan a lo femenino y lo masculino poseen una escala de valores y prestigios, donde se piensa que lo subjetivo es menos valioso que lo objetivo, o que el espacio público es más valioso que el privado. También es exhaustivo porque agota el universo del discurso, entendiendo que fuera de lo subjetivo y lo objetivo no existiría ninguna otra posibilidad. Finalmente, es excluyente porque la característica que pertenece a lo femenino no pertenece a lo masculino (y viceversa), es decir, que si algo es racional no es emocional, o que si algo es subjetivo expulsa a lo objetivo, como si las dos cosas no puedan darse en el mismo momento.⁵ Los prejuicios y generalizaciones inducen a crear estos estereotipos, **y una vez creados los estereotipos reproducen los sesgos de género**, por lo cual se trataría de una cadena injusta que opera simultáneamente en el ámbito de la segregación, las limitantes y falsas representaciones de la realidad.

⁵Maffía, Diana (2016) *Contra las Dicotomías: feminismo y epistemología crítica*. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género.

Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires (UBA).

Ahora bien, los sesgos de género operan de manera consciente e inconsciente en todo el quehacer y desarrollo de las sociedades, ya que los estereotipos han permanecido de manera histórica en nuestras formas de relación y socialización.

A continuación, te invitamos a conocer cuáles son los sesgos de género que ocurren diariamente en el quehacer universitario, ya que las Instituciones de Educación Superior se ven atravesadas por ellos, y te proponemos identificar cómo en tus propias prácticas, labores y relaciones universitarias replicas estos sesgos, pues, a partir de su reconocimiento estamos a tiempo para cambiarlos.

1

Sesgos de género en los roles, tratos, oportunidades y funciones del quehacer universitario

Las desigualdades educativas en los roles, situaciones laborales, económicas y sociales vividas al interior de Instituciones de Educación Superior, originadas por los sesgos de género, otorgan principalmente a las mujeres capacidades humanas desiguales, dificultando la posibilidad que lleven una vida humanamente digna y significativa, debiendo enfrentar diversas barreras en su desempeño profesional y en el desarrollo de sus carreras laborales y profesionales, entre las que encontramos:

- Menor presencia de las mujeres en los cargos de representación. Actualmente, el sistema de Educación Superior chileno cuenta con 150 instituciones. En cuanto a su estructura, los órganos de gobierno de las universidades son espacios predominantemente masculinos donde, por ejemplo, a nivel de rectoría, actualmente hay solo 5 Rectoras, lo que representa el 8,2% del total. Igual realidad se observa en la educación técnico profesional donde hay sólo un 5% de Rectoras. Por otro lado, del universo total de vicerrectorados de las universidades, el 23,5% son mujeres, es decir que 26 universidades no tienen ninguna representante femenina entre sus vicerrectorados.⁶
- La presencia poco equitativa en el número de académicas y académicos al interior de las Instituciones de Educación Superior, junto con el menor acceso de las mujeres a las jerarquías académicas más altas y de mayor prestigio. A medida que aumenta el nivel de categoría profesional en universidades, los porcentajes de mujeres van disminuyendo. Es lo que se conoce como "gráfico de tijeras"⁷. Este sesgo de género también se demuestra en áreas de doctorados, magísteres, postdoctorados y cátedras en las universidades, donde las mujeres tienen una baja representación, debido a sesgos, obstáculos sociales y económicos.
- La segregación vertical obedece al denominado techo de cristal, derivado de barreras invisibles que dificultan la presencia femenina en los puestos de alta dirección o a instancias de toma de decisiones y el llamado suelo pegajoso, dado por las fuerzas que retienen el talento de las mujeres en trabajos de menor relevancia, prestigio o salario.

⁶Observatorio de Género Educación Superior, SIES 2019.

⁷Donoso-Vásquez, Trinidad (2018). Perspectiva de género en la Universidad como motor de innovación. En La Universidad en clave de género. (1era ed.) Madrid: Octaedro.

- En instancias de cargos de representación y decisión, hemos comprobado cómo se minusvalora a una mujer por su sexo y género. Se producen discriminaciones arbitrarias que responden a estereotipos, pues, se posiciona biológicamente la genitalidad como única posibilidad sexual reproductiva (“natural”) del rol que “debiera” ocupar una mujer. Biologicismos que también violentan el derecho de la autopercepción de las mujeres y/o hombres trans* excluyéndoles de cargos directivos.

- Menor oportunidades en investigación y publicación científica de mujeres y personas LGB-TIQ+. Este sesgo también es inconsciente y es denominado como “homofilia de género”, que contempla la afinidad sexo-genérica entre personas con atributos similares en el momento de decisión de las evaluaciones de los trabajos científicos.⁸

- Las desigualdades salariales en desmedro de las mujeres se expresan también entre hombres y mujeres, a pesar de sus similares capacidades, experticia, calificaciones académicas o profesionales, jornadas laborales y tipo de trabajo.

- Las dificultades que enfrentan las mujeres para conciliar el cuidado de infantes y/o adultos/as con el desempeño estudiantil y/o laboral, es un sesgo que aparece en la contratación y durante el ejercicio laboral de quienes trabajan en las universidades y también de quienes estudian en los diversos niveles formativos. Frente a este asunto se deben considerar las variables y dificultades de conciliación familia-trabajo y familia-estudios, junto con la cantidad de mandatos asignados normativamente a las mujeres.

- En el caso del estudiantado, la concentración de las alumnas en determinadas disciplinas feminizadas de algunas carreras, producen una segmentación estereotipada que incide en los menores ingresos económicos de las egresadas al momento de incorporarse al mundo del trabajo.

⁸Ángeles, Rebolledo-Catalán, Estrella, Ruiz-Pinto, Luisa, Vega-Caro (2018) La Universidad en clave de género. (1era ed.) Madrid: Octaedro.

- El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral y estudiantil son frecuentes, de la misma manera que naturalizadas, siendo que las universidades cuentan con servicios para gestionar estas situaciones.

- A pesar de leyes incluyentes, la discriminación por razones de género o de orientación sexual que afecta a muchas personas, especialmente mujeres y personas feminizadas, siguen formando parte de la comunidad universitaria y son expresadas como misoginia.

- Un lenguaje institucional androcéntrico que no nombra ni visibiliza a las mujeres, genera sesgos de representación y construcción de realidades. Por ejemplo, hablando de los “profesores”, los “estudiantes”, los “trabajadores”, sin poder ocupar términos realmente genéricos, como estudiantado, profesorado, o plurales genéricos tales como “las personas trabajadoras” o “el personal”, también ocupar dobles modos: trabajadoras y trabajadores.

Funciones del quehacer universitario libre de sesgos de género: ¿Qué hacer para incorporar una perspectiva de género?

Hoy disponemos de normativas legales, estrategias y organismos que contribuyen a la tarea de igualar las oportunidades y tratos entre hombre y mujeres, pero es necesario incorporar la voluntad política y la decisión de los distintos estamentos y cuerpos directivos, para que, en el corto plazo, podamos mostrar auspiciosos resultados en la superación de todo tipo de discriminación y desigualdad.

Es importante mencionar que para mejorar sustantivamente la vida y cultura de las comunidades universitarias es necesario elaborar las reglamentaciones internas con perspectiva de género, incorporando de manera transversal el enfoque de género también a sus Estatutos Orgánicos.

En este segundo nivel de análisis, planteamos consideraciones concretas, desde una perspectiva de género, en las labores y áreas de desempeño, disciplinares, finanzas, trato y relaciones laborales:

Labores y áreas de desempeño:

- La universidad cuenta con diferentes áreas de desempeño y unidades que dan lugar al ejercicio de múltiples y diversas labores vinculadas a la administración, mantención, educación, dirección, entre otras. Cual sea tu área de desempeño, busca liberarte de prejuicios y estereotipos de género.
- Las áreas de desempeño no tienen sexo ni género para ser ejercidas. Sin importar el área en la cual te desempeñas, existen personas de diferentes géneros con capacidades para desenvolverse en ellas. Si el área en la cual te encuentras presenta una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, busca generar los mecanismos para equilibrar la presencia masculina y femenina.
- Insistimos en que las labores no tienen sexo ni género para ser ejercidas. Un ejemplo de ello son labores del cuidado, orden y limpieza de nuestro entorno, la cual es una responsabilidad compartida por toda la comunidad universitaria. No esperes que estas labores sean desarrolladas sólo por mujeres, todos y todas contribuimos en ello.
- Frente a áreas de desempeño feminizadas y masculinizadas en la universidad, piensa en estrategias que puedan equilibrar la presencia de varones y mujeres y cómo este equilibrio contribuiría al desarrollo de estas. Estrategias con enfoque de género vinculadas a la innovación, pueden ser una alternativa atractiva para el desarrollo de diferentes unidades.
- Busca modos de socialización en torno al tema, a fin de generar un equilibrio de hombres y mujeres en las labores. Promover la incorporación de más hombres secretarios y más mujeres guardias de seguridad, como también más mujeres choferes puede ser un aporte concreto en esta área.
- Reflexiona sobre los roles profesionales y sé consciente de los dobles o triples roles que ejercen algunas mujeres profesionales, frente a ello prioriza contribuir en sus actividades y tiempos, también puedes incentivar entre colegas la flexibilidad horaria para las profesionales ejerciendo roles paternos.

Áreas de desempeño de finanzas:

- Evita caer en roles estereotipados donde lo financiero y el sector económico está relacionado al hombre. Las mujeres contribuyen en estas áreas de la misma manera que los varones.
- Reconoce que existen desequilibrios en espacios de finanzas, donde las mujeres siguen siendo marginadas. Reconocerlo es el primer paso para poder propiciar espacios que las involucren sustantivamente en esta materia.
- Favorece y felicita los roles de mujeres en áreas de finanzas, es decir, que en tus relaciones interpersonales exista una valoración sobre la participación de las mujeres en estos roles.
- Considera y apoya una igualdad sustantiva en los desempeños y roles del área de finanzas.

Áreas de desempeño disciplinares de STEM, Salud y Educación:

- Debemos reconocer que las capacidades no están limitadas por sexo/género, en relación al área disciplinar que desee desarrollarse, pero también es necesario ser conscientes que en la actualidad existen sesgos y barreras estereotipadas que impiden que las mujeres transiten libremente por áreas de STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Los desempeños disciplinares no limitan tu femineidad, masculinidad, ni tampoco tu orientación afectiva/sexual, es decir, que las personas son libres de estereotipos disciplinares y libres de desarrollar sus identidades y expresiones en cada disciplina.
- En todo contexto de desempeño disciplinar reconoce tu propio análisis desde una perspectiva interseccional, es decir asumiendo tus privilegios y opresiones, para ampliar la empatía y valorar los aportes de personas que han sido mayormente marginadas en derechos.
- Respeta y valora los aportes científicos, tecnológicos e ingenieriles de las mujeres, visibilizándolos, difundiéndolos y comentándolos en todos los espacios, sobre todo en contextos de carreras STEM.

- En contextos STEM procura que el aporte de las mujeres y su punto de vista sea propiciado y valorado, viniendo desde el cuerpo académico, estudiantil o trabajador.
- Puedes organizar espacios donde se motiven y fortalezcan los talentos femeninos que se desempeñen en las carreras STEM.
- Es muy importante que propicies las herramientas de la ciencia y la tecnología para que sea empleada equilibradamente por mujeres y hombres, pero sobre todo motiva a las mujeres que quieran involucrarse en todas las materias de STEM, mencionando algunas que tienen relación con el cambio climático, la cura contra el cáncer o en la deforestación.
- Comienza a naturalizar el lenguaje al nombrar a las profesionales ingenieras, agrónomas, científicas y matemáticas, entre otras.
- En los puestos técnicos y de ingeniería, si eres coordinador o coordinadora, deja que las mujeres organicen el trabajo de la obra y prácticas profesionales.
- En el desempeño disciplinar de las áreas de salud propicia en tus conversaciones valorar el equilibrio entre las profesiones, valorando la incorporación de mujeres médicas especialistas y varones enfermeros en áreas de cuidado.
- En la misma área de salud es necesario que compartas experiencias positivas y difundas los aportes de los hombres en los roles del cuidado de las personas, es decir, que hables y visibilices una ética del cuidado y bienestar entre hombres, tanto para ellos como para sus relaciones interpersonales.
- En el desempeño disciplinar del área de salud es necesario que no caigas en conductas y discursos que reproduzcan sexismos o cissexismos, sobre todo para respetar las relaciones interpersonales y la dignidad de todas las personas.
- Un área como la salud debe tener un cuerpo profesional que sea inclusivo y contemple la interseccionalidad como categoría de análisis, es decir, que reconozcas a la salud como un

derecho igualitario, pero donde puedas contemplar realmente que existen personas atravesadas por violencias que son más necesitadas de salud que otras.

- En el desempeño disciplinar de las áreas de educación es necesario que propicies conversaciones y socialices temas en torno al equilibrio entre las profesiones, valorando las acciones entre colegas sobre la incorporación de mujeres matemáticas, físicas, químicas, profesoras de educación física y hombres en áreas de educación general básica, educadores diferenciales, párvulo, orientadores, entre otras, con el fin de dialogar, eliminar estereotipos y lograr una igualdad sustantiva en esta materia.
- El desempeño disciplinar de todas las áreas debes emplear un lenguaje no sexista e inclusivo, junto con propiciar espacios de diálogo libres de machismos, logrando que también en tus propias conversaciones interpersonales no caigas en sesgos de género, burlas y humillaciones a las mujeres y personas feminizadas.

Relaciones profesionales/pedagógicas del buen trato y libre de sesgos de género:

- Saluda respetuosamente a los trabajadores y las trabajadoras que se desempeñan en sus diferentes labores.
- Utiliza un lenguaje genérico para referirte a pares profesionales, profesorado o cuerpo académico. Sobre todo no caigas en machismos y estereotipos al momento interpersonal de referirte a las mujeres y personas feminizadas.
- Considera las relaciones profesionales y laborales sin jerarquías y entre personas iguales que se respetan mutuamente.
- Mediante tus actitudes y conversaciones interpersonales busca propiciar ambientes de estudio y trabajo equilibrados entre hombres y mujeres. Las diversas miradas enriquecen y complementan las labores que realicemos. Recuerda que la diversidad es un valor en sí mismo.

- No caigas en conductas clasistas y sexistas al momento de relacionarte con el personal de aseo, el respeto es fundamental en todo momento, sobre todo en el quehacer universitario.
- Evita generar comentarios a partir de la edad, orientación sexual, género, nacionalidad, entre otras identidades de las personas para desarrollar funciones, estudios y/o cargos asignados.
- Si al realizar un comentario basado en el género de una persona no sabes si fue adecuado, pregúntate ¿hubiese dicho lo mismo si la persona fuera del género opuesto? Si tu respuesta fue negativa, estás incurriendo en prejuicios y sesgos de género. Si tu respuesta fue afirmativa hazte la siguiente pregunta ¿estoy siendo propositivo/a y contribuyendo al desarrollo del trabajo y/o estudio con este tipo de comentarios?
- Los chistes sexistas, comentarios sobre la apariencia física y la reproducción de roles tradicionales, son parte de la cultura machista. Reflexiona y evita este tipo de chistes en tus relaciones de estudio, laborales y personales. Todos y todas contribuimos a generar el cambio que deseamos, erradicando prácticas machistas.
- Evita comentarios que humillen a compañeras de trabajo y minusvaloren su ejercicio profesional, mantén un discurso y actitud respetuosa entre profesionales.
- Considera las relaciones profesionales y laborales sin jerarquías y entre personas iguales que se respetan mutuamente. Desde este mismo trato igualitario, debemos dejar de utilizar el “Don” y el “Doña” para referirnos a personas con los mismos derechos establecidos en normativas nacionales e internacionales. Es decir, que debemos relacionarnos de igual a igual, por nuestros nombres y apellidos sin problemas.
- Cuando utilizamos el término “señorita” o preguntamos: “¿Usted es señorita?” estamos aludiendo a una categoría del lenguaje que no existe en el masculino, ya que es una marca de género para definir si la mujer es soltera y joven o no lo es, incurriendo en sexismo y edaísmo (o etarismo), por lo cual debemos dejar de utilizarlo en nuestras relaciones profesionales y vida cotidiana.

- Valora todas las opiniones e intervenciones profesionales, considerando nuestra heterogeneidad, valorando nuestras capacidades diversas, las subjetividades e incluyendo las inteligencias múltiples.
- No reproduzcas entre profesionales comentarios de burla, ironía y odio a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales o disidentes, sino más bien respétalas y mantén un trato igualitario como con todas las personas.

Trato libre de sesgos de género en reuniones o jornadas de trabajo:

- Saluda cordialmente a todos y todas. Durante la jornada recuerda que el lenguaje sexista es una de las formas más evidentes de omitir a las mujeres u otras identidades.
- Antes de iniciar la jornada pregunta cómo está el resto y comenta cómo te sientes tú. Esto ayuda a generar ambientes de confianza y disminuir jerarquías y relaciones de poder.
- Procura que el encuentro sea más que una entrega de información y promueve que las personas intercambien opiniones.
- Procura que las mujeres participen. En espacios masculinizados las mujeres tienden a participar menos, por ende es importante reforzar y validar sus intervenciones.
- No entregues comentarios sexistas y/o denostativos en contextos formativos y/o profesionales hacia ningún género. Por ejemplo, aludir a características físicas para reforzar femineidades o masculinidades o recurrir a estereotipos de género.
- Toma decisiones junto a tu equipo y escucha sus opiniones.
- Procura que al momento de distribuirse las tareas del equipo, sea un trabajo equilibrado para hombres y mujeres y, sobre todo, que las mujeres no se lleven las labores menos importantes, más vinculadas a la gestión o bien llamadas tareas domésticas universitarias.

- Si quieres fortalecer los liderazgos y capacidades de las mujeres en tu equipo, entrégales autonomía y dales desafíos para que puedan resaltar. Refuerza su trabajo y visibiliza sus logros en el equipo.

Ahora bien, para finalizar este segmento, te proponemos considerar y responder sinceramente algunas las siguientes preguntas, desde el ámbito personal y laboral. Responderlas te puede ayudar a mejorar. Intenta recordarlas y aplicarlas diariamente y en tu entorno laboral:

- ¿Te has convencido de que los sesgos existen? No solo se trata de sesgos de género, sino de raza, edad, orientación sexual, peso, discapacidad y cualquier otro posible aspecto diferenciador que puedas pensar y que te lleva actuar de una manera u otra.
- ¿Asumes que tú también tienes sesgos de género? Da igual que seas hombre, mujer u otra autopercepción de tu identidad, los sesgos a veces se reproducen inconscientemente.
- ¿Aceptas que no los puedes evitar? Los sesgos son algo automático instantáneo e inevitable y pueden ser hasta inconscientes.
- ¿Has buscado tu motivación para actuar sobre ellos? Valora adecuadamente a las personas y juzga de igual manera tanto a hombres como a mujeres, como también a personas que se autoperciben de diferentes maneras, para que las personas más adecuadas y capaces ocupen los puestos de responsabilidad, independientemente de su sexo, de su identidad de género u orientación sexual.
- ¿Te has formado sobre los sesgos de género? Si puedes hacerlo, es una oportunidad para reconocerlos y cambiarlos.
- Cambia el género del sujeto: Si el sujeto de tu juicio en vez de ser una mujer fuera un hombre, ¿pensarías lo mismo, harías lo mismo? Si ves que cambia tu forma de actuar o de pensar, es un síntoma de que el sesgo de género está actuando.
- Cuando veas sesgo de género en acción, dílo. ¿Te has dado cuenta de que no han valorado

por igual a esa mujer frente al resto de los hombres? Coméntalo y siembra al menos la duda para volver a revisarlo.

- Cuando te digan que tú has mostrado sesgos de género, no lo descartes. Somos mejores identificando los sesgos de género de los demás que señalando los propios.⁹

⁹Vallespin, David (2020) "El sesgo de género en la Universidad". España: Universidad de Barcelona.

Instituto Andaluz de la Mujer (2011) Igualdad entre Hombres y Mujeres en las Universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. España: Instituto Andaluz de la Mujer.

2

Sesgos de género en los procesos de selección del personal

Para comenzar, es importante señalar que los sesgos de género manifiestos en los procesos de selección, responden a la reproducción de roles y estereotipos de género presentes en nuestra cultura y sociedad. Partir desde este punto, nos permite contextualizar y comprender el origen de éstos. A la vez nos ayuda a establecer lineamientos específicos para su abordaje y erradicación.

En teoría, los procesos de reclutamiento y selección apuntan a ser objetivos y neutros, sin embargo, muchos de los sesgos de género presentes en los procesos de selección no son evidentes y se presentan de manera implícita en los procesos concursables. **Por eso son sesgos, porque son implícitos.** Algunas de estas manifestaciones podemos encontrarlas en procesos de selección que:

- **No incluyen un uso de lenguaje inclusivo, lo cual nos envía un mensaje sexista y excluyente.**
- **Solicitud de requisitos de especialización, grados o cursos que no se condicen con el puesto/cargo al que se postula, lo cual genera una brecha entre las personas que pueden/no pueden acceder a tales tipos de especialización.**
- **La evaluación de los perfiles de las/os candidatos/as se mide por las instituciones de mayor o menor "prestigio social" en las cuales se ha formado el/la candidato/a, más allá de las competencias y solicitudes específicas requeridas para el cargo.**

Frente a estas y otras manifestaciones de sesgos, es importante establecer puntos clave, que nos ayuden a orientar y asegurar procesos de selección no discriminatorios en cada una de sus etapas. Algunos de estos puntos son los siguientes:

- Sobre la presentación y difusión del concurso: Debe estar escrito en un lenguaje inclusivo y no sexista, invitando a todas las personas, sin distinción de sexo, género u orientación sexual a postular.

- Sobre la información de la renta/sueldo: En la presentación, se debe establecer margen de renta en base a la función del cargo/puesto a que postula, sin lugar a negociación que pueda implicar discriminaciones y posteriores brechas salariales en base al género.

- Sobre los requisitos a las y los postulantes: estos deben estar justificados y vinculados con el puesto/cargo al que postula. No se deben añadir exigencias que no sean necesarias para el cargo.

- Sobre la evaluación de los perfiles: debe estar centrada en los méritos y las competencias de las/los postulantes. Es importante considerar que los méritos pueden contener sesgos de género implícitos, frente a esto, el proceso de selección debe especificar las medidas utilizadas para prevenir y abordar tales situaciones de discriminación.

- Sobre el proceso de selección: Debe basarse en una comparación objetiva entre el perfil del candidato/a y los requisitos del puesto/cargo.

En cada una de estas fases del proceso, es importante prevenir discriminaciones directas e indirectas. La discriminación directa, corresponde a todas aquellas acciones y/o solicitudes en el proceso de reclutamiento y selección que excluyen directamente a un grupo de personas, por ejemplo: grupo de mujeres, disidencia sexual, migrantes, etnias, capacidades diferentes, entre otros. La discriminación indirecta se establece cuando a pesar de existir características de evaluación aparentemente neutrales, ese mismo grupo de personas es evaluado de manera negativa.

Para asegurar la igualdad de género y la no discriminación, los documentos solicitados a los/as postulantes deben contener resguardos mínimos:

- **No deben incluir preguntas relacionadas al estado civil, edad, orientación sexual y proyección personal o familiar.**
- **Sólo deben incorporar información significativa vinculada con el puesto/cargo al que postula.**

- **Sólo se deben incorporar requisitos de experiencia vinculados al área de desempeño al puesto/cargo que postula, excluyendo solicitudes de experiencia innecesaria en cargos de mayor jerarquía o cargos específicos si no corresponden al puesto/cargo del concurso.**

Durante el proceso de selección y en relación al proceso de entrevistas a la persona postulante, se debe reconocer que éstas pueden contener sesgos de género, debido principalmente a los estereotipos de género presentes en los juicios de la persona entrevistadora.

Por ello, las comisiones entrevistadoras deben contar con conocimientos y/o capacitaciones sobre procesos de selección sin sesgos de género, a fin de cautelar la incorporación de la perspectiva de género en todo proceso de reclutamiento y selección. Sumado a ello, en los procesos de selección, se suelen solicitar pruebas médicas para asegurar salud compatible con el cargo. Estas deben contar con resguardos éticos a fin de no realizar pruebas discriminatorias o no caer en actitudes que contengan sesgos de género por parte del personal médico.

Algunas recomendaciones son las siguientes:

- **Formular preguntas neutrales a todas las personas candidatas en el proceso.**
- **No establecer preguntas sobre condición ginecológica, sexual u hormonal. Esta es una condición básica de trato igualitario.**
- **No formular preguntas sobre la vida privada de las personas, sobre todo aquellas preguntas invasivas que discriminan principalmente a mujeres y personas de la comunidad LGTBQ+.**
- **Garantizar la confidencialidad de la información recabada en el proceso.**

Cada uno de los puntos mencionados y las acciones propuestas, apuntan a evitar sesgos de género, directos e indirectos. Para complementar y asegurar medidas no discriminatorias, se pueden establecer medidas afirmativas o acciones positivas. Estas medidas consisten en acciones concretas que buscan disminuir efectos negativos y discriminatorios en los procesos de selección, contrarrestando así, los efectos de los sesgos de género. Algunas de estas medidas afirmativas son las siguientes:

- **A igualdad de condiciones en el resultado de quienes pasen a preselección, se recomienda priorizar la incorporación de la persona del género subrepresentado en el área/departamento/unidad del puesto al que postula.**

- En la asignación de puntaje durante un período de años determinado, es conveniente extender el plazo para mujeres madres y/o cuidadoras.
- Sí, el área del cargo al que se postula es mayormente feminizada y/o masculinizada, se sugiere incentivar y promocionar la apertura del cargo hacia la incorporación de personas de géneros subrepresentados.

Estas y otras medidas, deben ir de la mano con el conocimiento y formación en género, a modo de resguardar el proceso de selección sin sesgos de género, tanto por la comisión reclutadora y seleccionadora, como por la comunidad en general, con el fin de propiciar prácticas hacia la igualdad de género de manera integral en la institución. Te invitamos a reflexionar a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Has detectado sesgos de género en procesos de selección?
- ¿Qué has hecho para evitar procesos de selección discriminatorios?
- ¿Cómo y con quiénes abordarías el tema de los sesgos de género en los procesos de selección en tu área/unidad/departamento?
- ¿Qué opinas de la implementación de medidas afirmativas o acciones positivas en los procesos de selección?

Finalmente, uno de los elementos primordiales, es comprender la diversidad de género como un valor en sí mismo, el cual nos otorga la posibilidad de potenciar nuestros talentos humanos, aumentar el desarrollo integral, la competitividad y eficiencia de las organizaciones a la vez de promover sociedades más inclusivas.¹⁰

¹⁰Aramburu-Zabala, Luis.A. (2005). Seleccionar sin discriminar ¿Posibilidad o utopía? 2(13), pp. 153-165. España: Lan Harremanak.

Guerra, Angelica, Campino, Verónica, Donaire, Claudia (2020). Manual de Selección de Personas con Enfoque de Género. Chile: Universidad Alberto Hurtado y Fundación ChileMujeres.

3

Sesgos de género en el desarrollo de estudios e investigaciones

Es importante reconocer que esta sección sobre sesgos de género en la investigación, toma como base el documento institucional Buenas Prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de investigación¹¹.

Como expresa la autora, primeramente, se busca reconocer que la investigación académica, científica, la innovación tecnológica y la creación artística es androcéntrica y que la solución proviene de reconocer este problema. Producir conocimientos con sesgos de género promueve políticas de exclusión, que incurren en el androcentrismo, sexismo y el cisexismo. “La violencia se alimenta por la forma en que hemos aprendido a producir conocimiento”¹².

A continuación, veremos algunos ejemplos de sesgos de género en el desarrollo de estudios científicos, investigación y diferentes campos de la producción del saber:

- La epistemología es el estudio del conocimiento, la cual siempre ha sido desarrollada desde el punto de vista del hombre, es decir, una epistemología androcentrista.
- Este androcentrismo en las metodologías y resultados de investigación, han devenido en jerarquías sexo-genéricas, donde todo lo que no sea hombre, blanco y heterosexual es minusvalorado y/o marginado, observándose generalmente en las bibliografías de investigación y la producción científica en donde se omiten, consciente o inconscientemente, el punto de vista, descubrimientos científicos y saberes de las mujeres, afrodescendientes e indígenas y personas de la diversidad sexual LGBTIQ+.
- La racionalidad objetiva de los estudios androcéntricos, “aseguran la única verdad” como un absoluto universal y hegemónico, ocultando contextos, políticas, intereses, ideologías económicas, subordinaciones, identidades, también infravalorando el giro afectivo/emocional y las subjetividades subalternas.

¹¹Universidad de Los Lagos (2020). Buenas prácticas para incorporar el enfoque de género en los procesos de investigación.

Osorno: Universidad de Los Lagos.

<https://direcciondegenero.ulagos.cl/materialdeapoyo/>

¹²Idem p.7

• Es importante reconocer que el sesgo de género relacionado con la objetividad de la ciencia universal, ha construido verdades obsoletas en torno a roles y cuerpos para la humanidad, como los biologicismos sexistas (violentando y excluyendo a mujeres) endosexistas (violentando y excluyendo a personas denominadas intersexuales) cissexistas (violentando y excluyendo a personas trans*) y la heteronormatividad (entender reducidamente la heterosexualidad como única verdad posible).

• En los universalismos de la epistemología androcéntrica se asientan las bases de políticas y modelos económicos, como, por ejemplo, las verdades absolutas en torno al mercado, la competencia, el extractivismo y los roles estereotipados masculinos y femeninos en la esfera privada/doméstica y pública/del poder político.

• Los universalismos involucran una hegemonía epistemológica que coloniza otras formas de aprender, investigar, nombrar y convivir. La colonización de la alteridad epistémica sitúa a los modelos eurocéntricos como únicos modelos científicos, verdaderos y centrales.

• El conocimiento generado en ciertas instituciones académicas y centros de investigación, ha excluido y/o marginado el conocimiento periférico, las diferencias epistémicas, poniendo el éxito, prestigio y la verdad científica en un solo sector. Este problema involucra prejuicios y discriminaciones que, de no existir, posibilitarían otras interpretaciones de observar la realidad y formas de investigar.

• Un modelo científico androcéntrico configura las realidades lineales, sin conflictos, excluyendo enfoques interseccionales e interdisciplinarios.

• Aún hablamos de “padres” de cada área de estudio, mientras que las investigaciones de mujeres siguen siendo minoritarias.

¿Cómo incorporo el enfoque de género en la investigación?

Te invitamos a posicionarte desde otras posturas epistemológicas, para la eliminación de todo tipo de práctica discriminatoria presente en los procesos de investigación. A continuación, entenderemos la perspectiva de género como una herramienta que nos permitirá repensar la investigación a partir de identificar y analizar los diversos fenómenos de la realidad, ya sean sociales, políticos, culturales, científicos y académicos, tomando en consideración las implicaciones y los efectos que generan las relaciones de poder entre los géneros. Algunas propuestas para la praxis:

- Frente a una investigación que considere un conocimiento universal y neutro, la perspectiva de género reclama un conocimiento situado, localizado y corporeizado, donde el saber que emerge de la experiencia es prioritario en la relación con las demás personas, animales, ideas o cosas. "Se promueve una ontología relacional que implica no terminar en los límites físicos actualmente indagados. La idea de cuerpo, vida, y muerte se modifican en estos abordajes."¹³
- La importancia metodológica de reconocer el conocimiento situado ha logrado reconocer las subjetividades y en ello las relaciones entre equipos interdisciplinarios, generando un equilibrio en los equipos de investigación entre hombres, mujeres y otras personas diversas en sus identidades sexo-genéricas.
- Estos logros de equilibrio sexo-genérico en el trabajo de equipo, equivale también a no cometer sesgos de género en las labores y responsabilidades dentro del mismo grupo, valorando intersubjetivamente las emociones, la imaginación y la creatividad.
- Darle un enfoque genealógico o histórico al área disciplinar que se estudia para observar el sexismo y cissexismo, visibilizando los aportes de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas involucradas en ese proceso.

¹³Idem, p.16

- Desde la importancia de visibilizar a toda la sociedad, es necesario incorporar el lenguaje inclusivo.
- Incorporar los debates éticos que existen en el área disciplinar que se investiga, desde un enfoque sociológico y filosófico.
- Incorporar en qué medida mis propias masculinidades hegemónicas y feminidades afectan o no en mi propio enfoque, desarrollo investigativo y resultado.
- Desde un aspecto que aborda la representación, el arte y el pensamiento visual deben ser incorporados para la presentación de datos, la infografía, los mapeos, la organización de tablas, puede revisarse desde la perspectiva ética que reclaman los estudios feministas de la ciencia.
- Interpelar éticamente nuestros propios privilegios sexo-genéricos junto con reconocer nuestras opresiones, contemplando los nuevos enfoques interseccionales, en ello encontrar una visión social, política y nanopolítica.
- Para incluir una Epistemología Trans* se debe entrar con una curiosidad respetuosa, desde allí, reconocer la historia cisexista en la historia científica, reivindicando a las personas trans* como sujetos de derecho y productoras de sus propios conocimientos, denunciando su exclusión sistemática y su dificultad de permanencia en la academia, priorizando sus voces y demandas, utilizando la categoría cis como perspectiva radical para cuestionar los privilegios y sesgos cisexistas¹⁴.
- A partir de la Teoría Queer, se amplía el abanico crítico, para cuestionar el género desde complejidades transgresoras, antinormativas, abarcando temas de las disidencias sexuales, identidades, cuerpos y otras afectividades en la investigación.
- Incorporar en la bibliografía de la investigación los aspectos éticos del enfoque de género, es decir, los aportes de mujeres a cada área disciplinar, 50% hombres y 50% mujeres. Reconociendo también los aportes investigativos locales, es decir, nacionales, regionales y comunales, con criterios de equilibrio.

¹⁴Bias Radi (2019). Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans*. En López, Mariano Los mil pequeños sexos. Intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades. Argentina: EDUNREF

4

Sesgos de género en el ejercicio docente

Es meritorio reconocer que esta sección sobre sesgos de género en el ejercicio docente, toma como base el documento institucional Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria¹⁵.

La constante revisión de las dinámicas relacionales dentro del espacio áulico, sin duda, permite mejorar tus conductas como docente. Es fundamental revisar los sesgos de género, ya que se manifiestan de diversas formas, consciente o inconscientemente, a través del sexismo, misoginia, cissexismo, estereotipos de género, binarismos, omisiones de las mujeres o de la diversidad sexual, homofobia y/o transmisoginia, ginopía, endosexismo, machismos y micro-machismos. Por lo anterior, será relevante que desde tu propia consideración del currículum oculto (que esconde violencias) y de tu currículum explícito (programas de asignatura, contenidos, guías, material didáctico, lecturas, PPTs, etc.), puedas reconocer los sesgos de género en tu propio ejercicio docente, revisarlos, cuestionarlos y modificarlos.

Algunos ejemplos de sesgos de género en el ejercicio docente son:

- Omitir e invisibilizar a las mujeres y personas LGBTIQ+ en el discurso educativo, tiene un sesgo que es heteronormado y androcéntrico, que incluso puede caer en misoginia, lo que incurre en una metodología excluyente, porque ocultar la existencia de la mujer y la disidencia en un contexto de aprendizaje significa inclinarse en favor de un solo sexo y género, el masculino heterosexual, invalidando en ese proceso otras representaciones y otras formas de construir ciencia.
- Este primer sesgo de género es importante reconocerlo, porque permite revisar la omisión sexista y cissexista sobre los aportes científicos a lo largo de la historia de la humanidad en todas las áreas del conocimiento, algo que no solamente ocurre en el aula, mediante discursos docentes, contenidos y métodos de enseñanza, sino que también, se invisibiliza a la mujer y diversidades en las bibliografías de los Programas de Asignatura. Ser consciente de estas

¹⁵Universidad de Los Lagos (2020). Buenas prácticas para incorporar el enfoque de género en la docencia universitaria. Osorno:

Universidad de Los Lagos

<https://direcciondegenero.ulagos.cl/materialdeapoyo/>

omisiones es reconocer que, “en un mundo donde el lenguaje y el nombrar las cosas son poder, el silencio y la opresión son violencia”¹⁶.

- Mantener estructuras binarias y jerarquizadas de dominación, reproduce violencias y sesgos de género: hombre/mujer, masculinidad/feminidad, heterosexual/homosexual, clase alta/pobre, blanco/indígena, cissexual/trans*. Aquí vemos, desde el currículum oculto, cómo lo primero tiene protagonismo, poder, normalidad y legitimación por sobre lo “secundario”, que tiene un sentido de desposeído, extraño y deslegitimado. En lo pedagógico, en los contenidos y lo metodológico muchas veces se prima a los primeros conceptos: privilegiados, hombre, heterosexual, clase alta, blanco y cissexual, ni siquiera nombrando la existencia de lo mal entendido como “secundario” y/o “anormal”.
- Otro problema recurrente es omitir los estereotipos de género en la división sexual del trabajo, lo cual normaliza y naturaliza el rol doméstico de la mujer, obligándola a recluírse en el espacio privado. Esto tiene varios aspectos negativos para el ejercicio docente, porque es aquí, donde no se considera el doble o triple trabajo de las estudiantes y sus quehaceres durante el desarrollo estudiantil, que puede tener relación (o no) con triples funciones que están cumpliendo en sus labores remuneradas, rol doméstico y cuidados de infancias. Una consideración clave que debería primar a la hora de evaluar y premiar. Referente a este mismo tema tiene relación directa con la formación de futuros y futuras profesionales que se desenvolverán en sus espacios laborales, familiares y de convivencia. Por ello te invitamos a educar sin ocultar estereotipos sexistas, para hacerle frente, ampliar la mirada, tener consideraciones y educar desde la corresponsabilidad.
- Utilizar en tus prácticas discursivas o en el material pedagógico de tus clases ejemplos machistas de experiencias personales, de canciones, películas, mitos y/o cuentos que cosifican a la mujer, la humillan y/o ridiculizan junto con exponer negativamente a la disidencia sexual. Las bromas, utilizadas “didácticamente”, muchas veces tienen un alto contenido solapado de misoginia, racismo, transmisoginia, capacitismo y homofobia.

¹⁶Rich, Adrienne. (1983) Sobre mentiras, secretos y silencios. Barcelona: Editorial Icaria.

- Reproducir en los discursos y/o en el material pedagógico que utilizas en clases, la feminización de ciertas ocupaciones estereotipadas para la mujer, usando el femenino para referirse a las laborales del cuidado, como, por ejemplo, las enfermeras, las matronas, las maestras, parvularias, tejedoras, cocinera, entre otras profesiones y/o labores.
- Reproducir el biologicismo y esencialismo en discursos y contenidos como verdades absolutas, fomentando mandatos sexistas, cissexistas y estereotipados. Por ejemplo, preguntarles a las estudiantes y profesoras ¿cuándo será madre? Incurriendo en el mandato sexista de las maternidades obligatorias, este biologicismo también incurre en estereotipos binarios sexo-genéricos como -el hombre se comporta de tal manera y la mujer de otra manera-, violentando al estudiantado en general, junto a las personas no binarias y/o trans* que no autoperciben sus identidades y roles a partir de su biología.
- Desconocer la interseccionalidad como método analítico-práctico, posee sesgos que ocultan las opresiones y privilegios de todas las personas, estudiantado, directivas, incluyendo al cuerpo docente.
- Usar un lenguaje androcéntrico universal y masculino genérico, queriendo incluir en ese “masculino” universal a las mujeres y disidencias, lo cual no es correcto, porque invisibiliza a más de la mitad de la humanidad y además produce una masculinización mental y paradigmática de la representación humana.
- Usar el conocimiento objetivo como un absoluto, incluso eurocéntrico, descontextualizado de los aprendizajes locales y anulando subjetividades, desconociendo la importancia del contexto regional, nacional y el conocimiento situado.
- Usar el poder asimétrico donde docentes tienen prácticas de dominación, crueldad y control con su estudiantado en cuanto a procedimientos, evaluaciones o prácticas del ejercicio docente.

¿Qué hacer para modificar los sesgos de género en el ejercicio docente?

Te proponemos, primero comenzar por *ponerte las gafas violeta*¹⁷ para identificar sesgos de género en tu práctica áulica y luego comprometerte a modificarlos, puedes hacerlo desde cinco enfoques que se unen entre sí, los cuales te invitamos a usarlos en tu ejercicio docente:

- Primeramente, posicionarte desde la *Coeducación*, te permite modificar el modelo cultural y educativo, rebajando su androcentrismo e incorporando elementos de la cultura de las mujeres. Disminuyendo el valor de la violencia y fomentando las relaciones entre las personas, conservando el cuidado de la vida¹⁸. Esto permite resguardar las relaciones humanas no competitivas, valorando las individualidades, desde una docencia reflexiva que levante el debate en torno al “currículum, las prácticas pedagógicas, los materiales de enseñanza y las evaluaciones”¹⁹.
- Las Pedagogías Feministas te permitirán una práctica política y también una manera específica de educar, ya que son propuestas emancipadoras con una postura ética, filosófica y política para denunciar la parcialidad y el androcentrismo educativo, posicionándote críticamente ante el poder y la dominación masculina, promoviendo la libertad y el fortalecimiento de las mujeres, para construir de manera colectiva una sociedad más libre y democrática²⁰.
- Las Pedagogías Queer son pedagogías antinormativas, transgresoras y disidentes, que buscan romper los cánones universales, binarios, cisheteronormativos, ya que su base fundamental es desestabilizar precisamente este binomio normal/anormal, de ahí la importancia de las alianzas entre género, teoría crip, clase social, raza²¹.

¹⁷Lienas, Gemma (2013). *El diario violeta de Carlota*. España: Destino.

¹⁸Subirats, Marina y Tomé, Amparo. (2013). *Balones fuera. Reconstruir los espacios desde la coeducación*. Barcelona: Octaedro

¹⁹Barrientos, Pablo, Andrade, Danitza y Montenegro, Catalina. (2018). *La formación docente en género y diversidad sexual: tareas pendientes*. Cuaderno de educación. Desarrollo profesional, nº81, 1-13. Chile: UAH

²⁰Maceira, Luz. (2008). *El Sueño y la Práctica de Sí: Pedagogía Feminista: Una Propuesta*. México: El Colegio de México, A.C., Biblioteca Miguel Cosío Villegas

²¹Sánchez Sáinz, Mercedes (2018). *Pedagogía Queer, una entrevista con Mercedes Sánchez Sáinz*. En *Pedagogías Queer*, Aldo Ocampo González (Coord.) Chile: CELEI

• Los Estudios Trans* te ayudarán a dignificar en el ámbito educativo a las personas trans* como sujetos/as de derecho y productoras de sus propios conocimientos, denunciando su acceso, exclusión sistemática y su dificultad de permanencia en la academia, priorizando sus voces y demandas, utilizando la categoría cis como perspectiva radical para cuestionar los privilegios y sesgos cissexistas²².

• Finalmente, la Pedagogía Descolonial se enmarca en los estudios culturales, interculturales, feministas y latinoamericanos, que proponen desaprender eurocentrismos en las matrices epistemológicas del saber, valorando paradigmas locales y sabidurías ancestrales, que van desde las estructuras fundantes, la lengua (lo nombrado con otros significados), las formas de relacionarnos, las identidades, etnias, lo medicinal, territorial y ginecológico²³. Esta pedagogía también contiene una posición política, de acompañar los procesos emancipatorios antirracistas de comunidades indígenas y afrodescendientes en Abya Yala, asumiendo que “no se puede descolonizar sin despatriarcalizar”²⁴ siendo un proceso mutuo y concomitante entre ambas acciones.

Sin embargo, no basta que comprendas teóricamente la incorporación de la perspectiva de género en tu práctica docente, sino que también es primordial tu compromiso ético para que transformes tu propio ejercicio docente y tu investigación académica. Podemos hacernos algunas preguntas que nos inviten a responderlas y revisar nuestras propias prácticas, para no reproducir posibles sesgos, como, por ejemplo:

- ¿Qué elementos del quehacer universitario me llaman la atención en torno a temáticas de género? Y ¿Cómo incorporo elementos reflexivos referidos al género en mi propio quehacer docente?
- ¿Cómo mi área disciplinar ha reproducido desigualdades, omitido a las mujeres, personas LGBTIQ+ y otros colectivos?
- ¿Cuáles son los aportes de las mujeres y LGBTIQ+ en las disciplinas que enseñas?

²²Bias Radi (2019). *Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans**. En López, Mariano *Los mil pequeños sexos*. Intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades. Argentina: EDUNREF.

²³López González, Helena. (2017). *Delirio de Antígona elementos para una pedagogía feminista decolonial*. México: Ratio Juris.

²⁴Galindo, María (2013) *No se puede descolonizar sin despatriarcalizar: teoría y propuesta de la despatriarcalización*. Bolivia: Mujeres Creando.

- ¿Qué significa ser profesor, ser profesora o poseer otra identidad en la docencia? Y en relación a ello: ¿Cómo construyo y se expresa mi propia masculinidad y feminidad siendo docente?
- ¿Considero las diferencias individuales e igualdad de derechos para elaborar mis clases?
- ¿Reconozco mis propios privilegios y opresiones en la jerarquía interseccional?

Un ejercicio docente con Perspectiva de Género te permite respetar las subjetividades y las construcciones del yo, como fenómenos dinámicos, respetando las experiencias, los contextos y las expectativas del proceso de aprendizaje. Al respecto, podemos identificar la idea de *conocimiento situado*²⁵ para referirnos al proceso de aprendizaje donde son claves las experiencias personales, las que definirán los conocimientos construidos, considerando la multiplicidad de lugares desde donde miramos el mundo. Se busca visibilizar la construcción del conocimiento desde nuestras propias vidas, invitando a la empatía como un recurso para el aprendizaje, como una búsqueda desde el ejercicio académico para la configuración de sociedades justas y seguras para todas las personas. Por otro lado, se hace necesaria la inclusión del enfoque de género en las metodologías de la evaluación las cuales tienen que fomentar la construcción colectiva del conocimiento: formar equipos, teatro foro, reflexiones, asambleas, lecturas críticas, educación popular y social.

También te recomendamos en todo momento el uso del lenguaje no sexista e inclusivo, en este sentido cada docente puede buscar las palabras, elementos o recursos con los que se sienta más cómoda/o/e, por ejemplo, usando @, x, e, palabras neutras entre otros. El lenguaje inclusivo permitirá diseñar estrategias de aprendizaje concordantes con los desafíos universitarios y conscientes no solo del territorio, sino también de los intereses de quienes estamos formando²⁶.

Todo este nuevo posicionamiento, dará una importancia de apertura en el ejercicio docente que podemos aprovechar éticamente y con compromisos, para una mejor convivencia en justicia social e igualdad entre todas las personas.

²⁵Haraway, Donna. (1995). Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza. Valencia: Universitat de València.

²⁶Para mayor información sobre el uso de un lenguaje inclusivo se invita a revisar la Guía práctica de lenguaje inclusivo y no sexista de la Universidad de Los Lagos, disponible en <http://direcciondegenero.ulagos.cl/materialdeapoyo/>

5

Sesgos de género en el diseño de proyectos o programas

Es importante reconocer que esta sección sobre sesgos de género en la formulación de proyectos y programas, toma como base el documento: Qué es y Para qué es la perspectiva de género: Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de Género en educación superior, escrito por la socióloga Estela Serret²⁷.

Como hemos mencionado en el presente documento, los sesgos de género están presentes en nuestra sociedad y cultura, manifestándose tanto en prácticas cotidianas, como en relaciones personales y laborales. Por ello, para la elaboración de proyectos sin sesgos de género, es fundamental partir del cuestionamiento en las relaciones de desigualdad y en la necesidad de construir marcos más justos, que entreguen oportunidades equitativas a mujeres y varones y que visibilicen los aportes y desarrollo de las mujeres. Frente a esto, una herramienta que nos posibilita superar manifestaciones de sesgos de género en la formulación de proyectos, es incorporar la perspectiva de género como una herramienta que nos permite observar y analizar estas desigualdades, previniendo cualquier tipo de sexismo que pueda influir en la igualdad de oportunidades. Ante esta premisa debemos considerar dos aspectos fundamentales:

- **La perspectiva de género implica visibilizar a las mujeres, sus espacios, sus actividades, sus lenguajes y su pertinencia en la construcción de todas las áreas sociales, pues como hemos visto, el género femenino y personas de la diversidad sexual han sido históricamente invisibilizadas, violentadas y excluidas, producto de diversas manifestaciones en nuestras sociedades androcéntricas.**

- **La perspectiva de género revela que las relaciones sociales caracterizadas por el poder y la dominación entre los géneros, se construyen a partir de un código simbólico que les da relevancia.**

Frente a esto es importante preguntarnos: ¿Cuáles son las diferencias jerárquicas entre las personas que consideramos en nuestro proyecto? ¿Estas relaciones jerárquicas están marcadas en base a roles históricos de género? ¿Qué actividades y responsabilidades están a cargo de un género u otro? Este tipo de preguntas centradas en las desigualdades de género nos otorgan las posibilidades de generar líneas de acción, y así, contribuir a la erradicación de brechas de género en la elaboración de proyectos.

²⁷Serret, Estela (2008). Qué es y Para qué es la perspectiva de género: Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de Género en educación superior. Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Oaxaca, México.

¿Qué podemos hacer para contribuir a erradicar desigualdades de género desde la formulación de proyectos y programas?

Mediante el diseño de proyectos o programas que incorporen un enfoque de género, es posible abarcar y proponer mecanismos que eliminen desigualdades entre los géneros, estableciendo indicadores de género específicos atinentes a la realidad territorial y el área de intervención en la cual nos desempeñamos, a la vez de generar mecanismos de seguimiento al cumplimiento de éstos.

Como punto de inicio, es necesario plantear la formulación de proyectos con perspectiva de género, desde aquí comenzamos a problematizar las desigualdades de género presentes en nuestras relaciones, áreas disciplinares, áreas de acción institucional, entre otras. Este punto de partida nos permite ser conscientes de las brechas y sesgos existentes en el diseño de proyectos y programas. A continuación, te invitamos a revisar los apartados más relevantes desde el enfoque de género:

Marco teórico, Estado del Arte, Estado de la cuestión, Diagnóstico

Según el tipo de proyecto al que se postule o programa que se formule, en el formulario solicitarán un escrito sobre el marco teórico, el estado del arte, de la cuestión o un diagnóstico, para dar cuenta de un problema que explicará y/o justificará el foco del proyecto o programa. Cualquiera sea el caso, te invitamos a incorporar en estos apartados cifras y/o reflexiones, que aborden cómo el área de interés del proyecto recoge brechas en las áreas del conocimiento y disciplinares. Asimismo, que se pueda exponer cómo esto afecta a mujeres y varones desde el ámbito social y cultural. Por otro lado, será relevante en este apartado incorporar a autoras en las referencias bibliográficas, para darles desde el inicio del proyecto, un lugar en la formación del saber.

Modelo de gestión y coordinación del proyecto o programa

Este apartado solicita explicar cómo se conformará y organizará la institución o el equipo de trabajo para desarrollar el proyecto o programa. En relación a ello, te invitamos a intentar generar la menor cantidad de jerarquías, proponiendo un modelo de trabajo más circular, dialogante y participativo.

Por otro lado, será relevante que el equipo de trabajo cuide la representación equilibrada de los géneros y que las funciones sean distribuidas equitativamente entre mujeres y varones, visibilizando y potenciando la participación femenina. Asimismo, evita reproducir sexismos entregando a los varones aquellas tareas asociadas a la producción del conocimiento, de tipo públicas y activas y a las mujeres aquellas actividades de gestión, reproductivas, administrativas y pasivas que no las visibilice. ¡Necesitamos a más mujeres a cargo de proyectos y programas! Por ende, te invitamos a posicionar a las mujeres como representantes y lideresas de las propuestas.

Formulación de objetivos

La formulación de objetivos responde a la necesidad de un resultado esperado dentro de una línea de acción en nuestro proyecto o programa. Para establecer objetivos con enfoque de género, debemos plantear objetivos claros, que apunten a mejorar la igualdad sustantiva entre los géneros.

Por igualdad sustantiva, nos referimos al ejercicio pleno de los derechos sociales entre las personas de diferentes géneros, sin brechas. Si una iniciativa se cree igualitaria y libre de sesgos para los géneros, pero observamos que en la práctica existen discriminaciones indirectas, podemos generar acciones afirmativas (positivas) para resolver tal situación.

Estas medidas consisten en acciones concretas que buscan disminuir efectos negativos y discriminatorios presentes en el proyecto, contrarrestando así los efectos de los sesgos de género.

Actividades

Las actividades corresponden a tareas concretas que se realizarán en el proyecto o programa y que responden a acciones de diferentes y múltiples ámbitos de la vida de las personas. Es fundamental establecer un mapeo de éstas, para concretar y cumplir con nuestros objetivos. Para incorporar la perspectiva de género en las actividades debemos considerar en nuestro plan de trabajo aspectos como: elaboración de un diagnóstico de género, generar datos desagregados por sexo, asegurar una participación paritaria del equipo de trabajo y/o fijar líneas de acción que aborden la desigualdad de género en distintos ámbitos del proyecto.

Indicadores

Los indicadores en nuestro proyecto son aquellos aspectos observables y medibles que nos sirven para observar el progreso y cumplimiento de nuestros objetivos, estrategias e hitos. Además, muestra la existencia o no de cambios a partir de las acciones implementadas. Comúnmente se suele utilizar porcentajes, tasas, o cualquier otra cifra que nos permita realizar un conteo y establecer un seguimiento comparable en el tiempo.

Para generar indicadores con enfoque de género, debemos partir de la base que es fundamental visibilizar la diversidad de género e impulsar la concreción de medidas afirmativas propuestas. ¿Qué podemos hacer si el tipo de proyecto que desarrollamos es en un área netamente masculina? Si la incorporación de participación de mujeres nunca ha estado considerada en el tipo de proyecto que desarrollamos y queremos terminar con este sesgo de género, podemos incorporar indicadores de participación gradual de mujeres, partiendo por porcentajes bajos hasta conseguir la paridad, así estaremos impulsando la participación femenina en un área que hasta el momento había sido invisibilizada y a la vez, podremos generar información que sea medible en el tiempo, además de impulsar estrategias de innovación.

Algunos beneficios

Considerar el enfoque de género en la elaboración de proyectos y programas, se encuentra en relación directa con el desarrollo los derechos humanos fundamentales de todas las personas, pero también con aspectos de justicia, innovación y calidad. Debemos velar porque los beneficios de un proyecto, especialmente los proyectos de corte social, alcancen al mayor

número de la población, incluyendo al sector más vulnerado y excluido. Finalmente, es importante considerar que:

- Un marco lógico de proyectos con enfoque de género, implica la utilización de conceptos sensibles al género para poder evidenciar fenómenos que pudiesen no ser recogidos.
- Un análisis de género requiere al menos que la información esté desagregada por sexo. Sin embargo, la variable sexo no es suficiente para evidenciar situaciones donde las inequidades son más evidentes, por lo tanto, debemos transitar a generar información desagregada por género, y al cruce con otras variables fundamentales desde un enfoque de género interseccional, donde sea visible la identidad de género, la clase social, orientación sexual, etnia, entre otras.
- Debemos preguntarnos, siempre: ¿Hemos considerado el enfoque de género en la formulación de proyectos? ¿Cuáles son las desigualdades y sesgos de género más evidentes en el área en la cual te desempeñas? ¿Qué actividades e indicadores se podrían impulsar desde el área de proyectos en la que trabajas?

6

Sesgos de género en la utilización del lenguaje oral, escrito y visual

El lenguaje es un medio para expresar nuestro pensamiento y nombrar la realidad, por ende, es la forma en que modelamos y cimentamos la sociedad en que vivimos, pues construimos nuestro universo a través de los relatos orales, las palabras e imágenes.

El lenguaje que utilizamos para comunicarnos ha sido creado desde una perspectiva androcéntrica, ya que se origina del masculino como modelo. Esto produce que constantemente se reproduzca una invisibilización y ocultamiento de las mujeres, lo que se pueden evidenciar a través del uso de palabras, frases e imágenes que omiten, discriminan, subordinan e inferiorizan a las mujeres, junto con las personas LGBTIQ+.

En nuestra lengua castellana se emplea el llamado “masculino genérico”; de acuerdo con el tradicional precepto académico, “los sustantivos masculinos no solo se emplean para referirse a los individuos de ese sexo, sino también, en los contextos apropiados, para designar la clase que corresponde a todos los individuos de la especie sin distinción de sexos”²⁸. Esto marca jerarquía entre los géneros y ha traído graves consecuencia para las mujeres. Por ello se considera que el uso del lenguaje en masculino como valor genérico, oculta y excluye a las mujeres. Como menciona la especialista en lengua María Teresa Bejarano²⁹, el lenguaje estructura la realidad y el pensamiento, y dado que las mujeres conforman una parte transcendental de la realidad, la constante anulación mediante un lenguaje no actualizado parece un acto de injusticia y una forma intencionada de ofrecer una realidad que ya no es reconocible por la mayoría. Por ello, plantea que es fundamental concebir el lenguaje como un sistema abierto, que tiene que ir cambiando a medida que los avances sociales se van concretando en realidades palpables para toda la población.

A continuación, te proponemos algunas ideas para utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista:³⁰

²⁸Gramática, RAE, 2009.

²⁹Bejarano, Teresa (2013). El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario. Revista de Comunicación Vivat Academia, 124, 79-89.

³⁰Si quieres profundizar, te invitamos a leer el documento Guía práctica Uso del lenguaje inclusivo y no sexista de la Universidad de los Lagos descargable en: <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/06/guia-uso-lenguaje-no-sexista.pdf>

Tipo	Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Uso de genéricos.	Los hombres.	La humanidad, las personas, los seres humanos.
Cambiar el uso del masculino como genérico:	Los profesores, los estudiantes, los ciudadanos.	Profesorado, estudiantado, ciudadanía.
Uso de genéricos. Términos abstractos que no diferencian el género:	Director de Departamento. Secretaría. Jefe de Carrera. Académicos. Administrativos.	Dirección de Departamento. Secretaría. Jefatura de Carrera. Cuerpo académico. Cuerpo administrativo.
Usar determinantes sin marca de género:	Todos.	Cada, cualquier.
Usar pronombres sin marca de género.	Se entregaron certificados a los funcionarios que asistieron al taller.	Se entregaron certificados a quienes asistieron al taller.
Adecuar la profesión al sexo del referente.	Abogado, presidente, agrónomo, médico, arquitecto.	Abogada, presidenta, agrónoma médica,
Usar desdoblamientos:	Los profesores y los estudiantes asistieron al seminario.	Los profesores, profesoras, los y las estudiantes asistieron al seminario.
Uso de barras.	Informamos a los funcionarios.	Informamos a los/las funcionarios/as.

Algunas recomendaciones sobre la elaboración de documentos sin contenidos sexistas y discriminatorios:

Tipo	Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Expresiones que denotan androcentrismo	La comunidad universitaria agradece la colaboración de profesores y administrativos.	La comunidad universitaria agradece la colaboración del profesorado y cuerpo administrativo.
Uso de expresiones como “señora o señorita, señora de, viuda de”	Señor y señora Rodríguez.	Señor Juan Rodríguez y señora María Martínez.
Uso estereotipado de adjetivos calificativos según sexo:	Invitamos a participar a todas las mujeres tiernas y dulces de esta jornada. Dedicado a los hombres fuertes que nos acompañan en esta jornada.	Invitamos a participar a todas las mujeres en esta jornada. Dedicado a los hombres que nos acompañan en esta jornada.
Sin salto semántico:	El estamento estudiantil participó de la actividad y luego los estudiantes regresaron a clases.	El estamento estudiantil participó de la actividad y luego los y las estudiantes regresaron a clases.

Formas de determinar lo femenino y masculino en la escritura

Contexto informal	L@s estudiantes, académic@s y funcionari@s Lxs estudiantes, académicxs y funcionarixs Les estudiantes, académiques y funcionaries. Los-as estudiantes, académicos-as y funcionario-as. Los(as) estudiantes, académicos(as) y funcionario(as).
Contexto formal	Los/as estudiantes, académicos/as y funcionarios/as. Los y las estudiantes, los y las académicas, los y las funcionarias.

Por otro lado, y en relación al ámbito de las comunicaciones visuales, las imágenes también expresan sesgos de género, algunas de sus consideraciones a tener presente, están relacionadas con los colores que se utilice, las características de las personas, la acción que estén ejerciendo y su rol en la imagen. Por ello te entregamos algunas ideas para que elimines los sesgos de género en la generación de afiches, folletos, carteles, presentaciones y cualquier tipo de imagen que construyas o utilices:

- Los colores no tienen sexo ni género, evita usar los colores que han sido tradicionalmente utilizados para estereotipar a hombres y mujeres, es decir, color rosado y de tipo pasteles para las niñas/mujeres y el azul o colores oscuros para los niños/varones ¡Atrévete a romper los estereotipos! Busca invertir, jugar o entremezclar estos colores como una forma de naturalizar un equilibrio, libre de estereotipos.
- Si utilizas una imagen con multitud de personas, busca una que exponga una representación equilibrada entre hombres y mujeres, sin sesgos de género. Debes considerar también las imágenes de distintas identidades de género, incluyendo personas trans* donde algunas no se autoperciben en el binarismo corporal, también parejas LGBTIQ+ y/o familias homoparentales, lesboparentales, transparentales y familias extensas.

- Si utilizas imagen con multitud de personas, también busca una que exprese la diversidad que somos, pensando en un enfoque de género interseccional, donde muestres personas de diferentes etnias, nacionalidades, géneros, orientación sexual, grupo etario, capacidades diversas y cuerpos no hegemónicos.
- Evita entregar a las mujeres un papel secundario y/o pasivo en la imagen y que la exponga como subordinada ¡Si queremos potenciar sus liderazgos, muestra su rol activo y protagonista!
- ¡No promuevas estereotipos! Busca imágenes donde niñas y mujeres no reproduzcan roles tradicionales del cuidado, lo doméstico e íntimo y a los niños y varones realizando actividades públicas, fuertes, lógicas o científicas. Busca invertir o entremezclar estos roles como una forma de naturalizar un equilibrio en los oficios, profesiones, roles y acciones.
- No expongas imágenes de tipo sexual ni que discriminen, denosten o subordinen a las mujeres.

7

Sesgos de género en el desarrollo de actividades institucionales

Las casas de estudio realizan semanalmente diversas actividades, ya que son espacios de conocimiento abierto a las comunidades locales, nacionales e internacionales. En ellas, además de la docencia ocurren actividades de capacitaciones y perfeccionamientos que se entregan tanto a grupos internos como externos. También se desarrollan seminarios, diálogos, foros y charlas, siendo referentes importantes en el desarrollo de estas actividades. Asimismo, y en menor medida, se desarrollan congresos, para los cuales se recibe a muchos/as participantes a nivel nacional e internacional.

Ahora bien, podríamos preguntarnos si: ¿Hemos pensado cómo las actividades de difusión, vinculación con el medio y de perfeccionamiento que diariamente se realizan en las universidades contribuyen a la igualdad de género? ¿En qué medida estas pueden ser procesos e instancias que reproduzcan desigualdades y aumenten las brechas?

Quizás sería importante preguntarnos por qué es necesario incorporar un enfoque de género interseccional en el desarrollo de todas estas actividades. Una de sus respuestas es para que estas no contengan sesgos implícitos que nos lleven a reproducir sexismos, cissexismos, discriminaciones y jerarquías de género. La invitación es a considerar que cada actividad que propone, coordina y/o postulan las universidades son una oportunidad abierta para promover una cierta transmisión de valores, conocimientos y el desarrollo de toda la comunidad universitaria, con sus habilidades humanas, no humanas y relacionales.

Para ello será necesario tomar algunas consideraciones sobre dimensiones básicas que nos ayuden a garantizar que el diseño, coordinación, ejecución y evaluación de las actividades que se organizan no reproduzcan sesgos de género:

- Discriminación de género y/o orientación sexual

Lo primero es situarnos desde un principio básico que apunta a la no discriminación por razones de género. Esto nos permitirá desarrollar actividades que promuevan una visión amplia, orientada hacia una igualdad de trato, oportunidades, recursos, acceso, reconocimiento y de acción, para todas las personas en nuestra actividad, independiente de su sexo, identidad de género, edad, orientación sexual, etnia, clase social y/o capacidades diferentes.

Algunas preguntas que nos podemos hacer: ¿He cuestionado y/o negado la participación de alguna persona en alguna actividad por su sexo, identidad de género, edad, orientación sexual, etnia, clase social o capacidad diferente? ¿En qué medida promuevo que las actividades que desarrollo muestren una diversidad de saberes y experiencias?

Incorporar una visión diversificada de hombres y mujeres, reconociendo también a otras autopercepciones e identidades enriquece la actividad porque permiten tratar un tema desde distintas posiciones y vivencias.

Representación equilibrada entre hombres, mujeres y apertura a personas con otras identidades de género:

Es fundamental que en nuestras actividades se invite a participar a todas las personas y en cantidades sexo-genéricas equilibradas, donde todos y todas tengan el mismo protagonismo como relator/a o panelista y tengan un trato igualitario (pago, convenio, tiempo de discurso, etc.).

Si se excluyen los saberes de las mujeres como relatoras y/o panelistas se marginan experiencias vinculadas a lo construido culturalmente como femenino. Esto deja fuera a todo un conjunto de conocimientos y les otorga una menor jerarquía, lo cual aumenta las brechas de género.

Es relevante señalar que existirán sesgos de género si en la actividad organizada las mujeres participan en lugares secundarios (solo como moderadoras, tutoras, organizadoras, dependiendo de la actividad). Puedes tener a muchas mujeres coordinando una actividad, pero si ellas solo son organizadoras, moderadoras, realizan las acciones “domésticas” y no tienen protagonismo en la misma medida que los varones, se están replicando desigualdades. También nos parece relevante romper con el binarismo y la heterosexualidad y atrevernos a buscar e invitar a relatores/as y/o panelistas con personas autopercebidas con otras identidades de género (fluida o queer) u orientación sexual. Esta apertura enriquecerá el cruce de saberes y permitirá ampliar el foco del diálogo, puesto que las experiencias en torno al género permean y diversifican los conocimientos³¹.

³¹Huerta, Ricard. (2016). Transeducar. Arte, docencia y derechos LGTB. Madrid: Egales

Algunas preguntas que nos podemos hacer: ¿Invito o convoco a hombres y mujeres en el mismo número cuando organizo una actividad?, ¿Entrego a los géneros el mismo trato y tiempo, sin jerarquizar unos sobre los otros?, ¿He ampliado el tema de mi actividad con el objetivo de incluir a mujeres, hombres, identidades u orientación sexual para mostrar una diversidad de voces y experiencias?

Promover a las mujeres como referentes:

En el punto anterior hemos visto cuán importante es promover la incorporación de mujeres en nuestras actividades, entregándoles protagonismos y no roles secundarios. Esto podemos aplicarlo tanto para la gestión y organización de las actividades, como también para quienes la imparten. Además, un aspecto que será fundamental es la no comparación entre hombres y mujeres durante la actividad, puesto que esto suele generar desacreditación y desvalidación para la mujer. Algunas ideas para promover el liderazgo y empoderamiento de las mujeres en las actividades:

- Entregar un lugar protagónico a las mujeres relatoras o panelistas en la actividad.
- No darles lugares secundarios a las mujeres en nuestras actividades.
- Otra forma, es la de generar actividades solo de mujeres con el objetivo de acentuar las temáticas y su protagonismo.
- Que el contenido de la actividad busque alentar a las personas relatoras y/o panelistas a que en sus intervenciones muestren referencias femeninas. Hacerlo explícito: mujeres referentes.

Promoción de la conciliación laboral, familiar y personal:

Es muy importante tomar en cuenta que las actividades deben considerar en su etapa de diseño, que las personas que la coordinan, asisten y/o la imparten pueden tener otras responsabilidades o compromisos, como, por ejemplo, el cuidado de niños/as o adultos/as. Por ello, con el equipo de coordinación se recomienda delimitar los tiempos de trabajo para que estos no afecten los espacios familiares y de cuidado personal. Asimismo, será un sesgo de género entregar mayores tareas o responsabilidades a quienes no estén al cuidado de

otras personas o que no tengan cónyuge. Por otro lado, será relevante evitar poner horarios de la actividad fuera de la jornada laboral, ya que esto impide la conciliación con la vida personal y/o familiar.

Por último, será importante considerar que, aunque sea nuestra actividad en horario laboral, es posible que asistan personas con niños/as, con lo cual y dependiendo de la magnitud de la actividad, se recomienda contemplar un espacio para su cuidado. En caso de desarrollarse una actividad fuera del horario laboral, se sugiere siempre disponer de un espacio o actividades para la infancia.

Algunas consideraciones finales para el desarrollo de actividades libres de sesgos y sexismos:

- Procura que los temas (o contenidos en caso de ser un tipo de capacitación) que se aborden en la actividad no caigan en posibles esencialismos (biologicismos), así como sexismos y cissexismos.
- Recuerda que, en el armado de grupos para coordinar una actividad, es relevante una distribución justa de roles y funciones, donde las mujeres no desarrollen tareas secundarias que además no sean reconocidas.
- Es fundamental que la difusión de la actividad no exponga un lenguaje y un uso de imágenes sexistas.
- Utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la programación y desarrollo de la actividad.
- A las personas que participan de la actividad como relator/a o panelista, puedes expresarles sobre la importancia del lenguaje no sexista, así como eliminar comentarios o imágenes que expresen misoginia, sexismo y denostación hacia las mujeres.
- Durante la actividad, trata de igual manera y con la misma formalidad a hombres y mujeres.

Consideraciones básicas de género para la organización de actividades institucionales

Finalmente, forma didáctica y práctica, en la siguiente imagen se observan preguntas que puedes ir respondiendo durante la planificación y el desarrollo de las actividades:

