**GUÍA PARA UNA** DOCENCIA UNIVERSITARIACON ENFOQUE DE GÉNERO **EN LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.**

Contenido

[INTRODUCCIÓN 1](#_Toc49128279)

[¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO? FUNDAMENTOS 2](#_Toc49128280)

[1.1 ÁMBITO INTERNACIONAL 2](#_Toc49128281)

[1.2 ÁMBITO NACIONAL 3](#_Toc49128282)

[1.3 UNIVERSIDAD DE EXCELENCIA: INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD 5](#_Toc49128283)

[¿QUÉ ES LA DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO? 6](#_Toc49128284)

[2.1 CONCEPTO DE GÉNERO Y ENFOQUE DE GÉNERO 6](#_Toc49128285)

[2.2 DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO 7](#_Toc49128286)

[2.3 INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DOCENCIA 8](#_Toc49128287)

[¿CÓMO INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DOCENCIA? 10](#_Toc49128288)

[3.1 PARTICIPACIÓN E INTERACCIÓN EN EL AULA 10](#_Toc49128289)

[3.2 ENTORNOS DE APRENDIZAJE LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO 10](#_Toc49128290)

[3.3 LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA 11](#_Toc49128291)

[CONSEJOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO 11](#_Toc49128292)

[3.4 VISIBILIZAR A LAS MUJERES EN LAS CIENCIAS Y LAS DISCIPLINAS 11](#_Toc49128293)

[3.5 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA 12](#_Toc49128294)

[LA REFLEXIÓN COMO ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL 13](#_Toc49128295)

[GLOSARIO DE CONCEPTOS 14](#_Toc49128296)

|  |
| --- |
|  |
| Díaz,d.(2020). Guía para una docencia universitariacon enfoque de género en la Universidad de Santiago de Chile. Dirección de genero diversidad y equidad. |

# INTRODUCCIÓN

Hace más de una década la Universidad de Santiago de Chile inicia el proceso de transversalización del enfoque de género.

Es la primera institución del país en dirigir iniciativas de gestión universitaria en este ámbito.

El establecimiento de una institucionalidad de género, junto con una normativa, buscan erradicar las practicas sexistas y discriminatorias en las actividades universitarias.

La docencia con enfoque de género constituye hoy uno de los desafíos centrales para esta institución.

No solo porque contri­buye a la excelencia académica, que se enriquece con las oportunidades que entrega el despliegue integral de los talentos y recursos.

Sino también por la relevancia social que tiene una formación universitaria integral, pluralista y democrática.

Con el fin de contribuir a la superación de las desigualdades en los diversos ámbitos de nuestra sociedad.

Las universidades públicas deben garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

Esto compromete a la comunidad educativa, en el desarrollo de iniciativas para la igualdad de oportunidades.

La docencia para la igualdad de género busca favorecer la formación de personas capaces de promover el respeto a los derechos fundamentales y la igualdad.

Con el fin de favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Santiago de Chile, pone a disposición de las y los docentes la Guía para una docencia universitaria con enfoque de género.

Este documento entre­ga un marco de prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia.

De este modo se busca contribuir a erradicar los sesgos de género y las prácticas sexistas en el aula.

No pretende imponer un trabajo acabado sobre los procesos que implica la enseñanza universitaria, sino dar cuenta de estrategias que permitan inte­grar el enfoque de género en el aula.

Es también una invitación a abrir espa­cios de reflexión individual y colectiva para impulsar prácticas educativas inclusivas y no discriminatorias.

Ya que esto nos permitirá una experiencia cotidiana de la vida universita­ria más satisfactoria.

# ¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO? FUNDAMENTOS

El propósito de la incorporación de la perspectiva de género es una estrategia que busca contribuir a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la Educación Superior.

Se basa en el principio de igualdad y no discriminación.

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y opor­tunidades de las personas.

Igualdad de género

Los compromisos adoptados por el Estado de Chile en materia de derechos humanos involucran a las universidades públicas del país.

En el tema de la implementación de acciones y políticas que identifiquen y prevengan situaciones y actos discriminatorios por ra­zones de género.

También les compromete en la creación de condiciones de igualdad hacia grupos históricamente excluidos, en mayor riesgo de ser discrimina­dos, como ocurre con las mujeres y personas LGBTIQ+.

Se señalan a continuación una serie de instrumentos jurídicos y compromisos, na­cionales e internacionales.

a través de estos instrumentos se impulsa la adopción de medidas tendientes a la igualdad de género en el ámbito universitario:

## **1.1 ÁMBITO INTERNACIONAL**

· Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1960).

Se refiere a la discriminación como “toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el sexo u cualquier otra índo­le” (Art. 1º).

Propone medidas para lograr la igualdad de oportunidades educativas y para garantizar la inclusión en todos los niveles de educación.

· Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).

Destaca la importancia de la educación para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Señala que los estados adoptarán “medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación” (Art. 10º).

· Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994).

Reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Impone a los estados tomar acciones en la política educativa para contrarrestar prejuicios, costumbres y prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereo­tipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer (Art. 8º, B).

· Principios de Yogyakarta (2006).

Comprometen a los estados respecto a la protec­ción, respeto y promoción de los derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.

En el ámbito educativo establecen que los estados deben generar acciones para garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y sin discriminación, así como asegurar que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de la diversi­dad de orientaciones sexuales y de género (Principio 16º, A-D).

· Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015).

Reconocen la igualdad de género como una condición necesaria para el desarrollo sostenible que debe ser abordado por la sociedad en su conjunto.

Definen como objetivos “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ODS 5) y “garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad, además de promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida” (ODS 4).

## **1.2 ÁMBITO NACIONAL**

· La Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación (2012).

Conocida como Ley Zamudio.

Define la discriminación en términos de la exclusión de dere­chos fundamentales ratificados por el Estado de Chile en los tratados internaciona­les sobre derechos humanos.

Se refiere a la discriminación por motivos como sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, apariencia personal o situación de discapacidad (Art. 2º).

· La Ley 21.091 sobre Educación Superior (2018)

Define que las instituciones uni­versitarias deben velar por la inclusión y garantizar la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.

Asimismo, deben regirse y promover el respeto por los derechos humanos, tanto en sus propuestas formativas como en las relaciones de aprendizaje.

Se señala que el acoso sexual, así como la discrimina­ción arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas (Art. 2º).

· La Ley 21.094 sobre universidades del Estado (2018)

Establece la no discrimina­ción y la equidad de género como principios que deben regir el ejercicio de las universidades del Estado.

En términos de docencia deberán favorecer la capacidad de análisis crítico y valores éticos, fomentar “la comprensión empírica de la realidad chilena, sus carencias y necesidades, buscando estimular un compromiso con el país y su desarrollo” (Art. 6º).

## **1.3 UNIVERSIDAD DE EXCELENCIA: INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

Esta universidad orienta su docencia hacia el pluralismo, la libertad de expresión y pensamiento.

 Reconociendo la diversidad de género y el respeto a las identidades de las personas como un valor fundamental, consagrándose de esa forma en el Mode­lo Educativo Institucional.

Se valora a “toda persona que trabaja o estudia en la Uni­versidad” en “un clima de respeto por quienes integran la comunidad universitaria” (USACH, 2014, p. 16).

La docencia en esta institución se orienta a la excelencia y la innovación.

Siendo el sello distintivo de sus egresados y egresadas el actuar con pensamiento crítico, responsabi­lidad social y conciencia ciudadana en el desarrollo de su actividad profesional.

La promoción de la igualdad de género en esta universidad expresa en su sello de universidad inclusiva y con responsabilidad social.

# ¿QUÉ ES LA DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO?

## 2.1 CONCEPTO DE GÉNERO Y ENFOQUE DE GÉNERO

Ideas clave para comprender la docencia universitaria desde la perspectiva de género.

 El término género no es sinónimo de mujeres.

 El género es una construcción social.

Se refiere a un conjunto de características, roles, comportamientos y atributos que norman las formas de ser y comportarse de las personas.

· Se establece una relación jerárquica en torno a la diferencia de género.

Con valo­raciones que atribuyen mayor importancia y legitimidad social a las características y actividades asociadas con lo masculino.

· Estereotipos de género.

Son creencias generalizadas y asumidas por la población sobre características, atributos y comportamientos de las personas en función de su género.

Los roles estereotipados de género se manifiestan como competencias y actividades que limitan las opciones profesionales y los lugares reservados a hom­bres y mujeres en lo social y laboral (UNESCO, 2016).

· El sexo, la identidad de género y la orientación sexual son elementos variables, no tienen una correspondencia estricta entre sí.

· El sexo se refiere a las características biológicas y anatómicas de las personas.

La clasificación asignada al nacer como hombre o mujer.

· La identidad de género es la percepción de una persona sobre sí misma en cuanto a su propio género, independiente del sexo asignado al nacer.

· La orientación sexual es la atracción afectiva y sexual hacia otras personas.

· El enfoque de género es una forma de analizar la realidad social que se utiliza en investigaciones y políticas públicas

Se usa con el propósito de identificar las causas y con­secuencias de la desigualdad en base al género.

Supone valorar y comprender las experiencias, necesidades e impactos diferenciados en el conjunto de la población.

· El género se articula con otros factores sociales de discriminación como la edad, la clase social, la etnia, la condición migratoria, la situación de discapacidad, la se­xualidad, entre otras.

## 2.2 DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Una docencia con perspectiva de género es una docencia inclusiva.

Considera al género como variable para analizar las prácticas educativas, con el fin de erradicar la desigualdad en los procesos de aprendizaje (UNESCO, 2016).
Aplicar esta perspecti­va en el ejercicio docente permite crear condiciones de igualdad en los procesos de formación del estudiantado de la Universidad de Santiago de Chile.

Permite también impactar en los ámbitos donde las y los profesionales se desenvolverán con respon­sabilidad social.

La docencia con enfoque de género posee los siguientes atributos:

· Cuestiona los sesgos, estereotipos y las relaciones de poder entre los géneros.

· Promueve la reflexión crítica sobre las prácticas docentes.

 De modo de identifi­car comportamientos y creencias sexistas que impactan en el proceso de aprendi­zaje del estudiantado.

· Mejora la relevancia social de los conocimientos que se enseñan, considerando el bienestar del conjunto de la población.

· Promueve ambientes de aprendizaje y metodologías inclusivas que atienden a todo el estudiantado.

 Favoreciendo el trato respetuoso y la igualdad de oportunidades.

· Propicia contextos de enseñanza libres de violencia y discriminación de género.

· Fomenta el pensamiento crítico en el estudiantado y el desarrollo de competen­cias para promover la igualdad de género en su actividad profesional.

## 2.3 INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

La literatura sobre género en la educación superior señala que la implementación de la perspectiva de género en la docencia universitaria se realiza:

 A través de la creación de asignaturas especializadas en la temática de género.

Crea­ción de programas académicos especializados en género que se imparten usualmente en el ámbito de postgrado.

 Este documento aborda esta última dimensión para promover la incorporación de la perspectiva de género.

 Ya sea en las in­teracciones con el estudiantado como en la selección de estrategias de enseñanza y, cuando sea pertinente, en los contenidos y objetivos de aprendizaje.

A continuación, se señalan algunas dimensiones en las que se sugiere poner atención para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria:

Participación e interacción en el aula:

En la práctica docente se trans­miten y reproducen mensajes que refuerzan las desigualdades de gé­nero, lo que se conoce como currículo oculto de género.

Los estudios de género en educación han revelado que el profesorado asume expectativas de aprendizaje diferenciadas hacia el estudiantado en función de su género y otorga diferente valoración a las intervencio­nes de hombres y mujeres.

En este sentido, la perspectiva de género permite propiciar condiciones equitativas en el aula de modo

de ofrecer al alumnado las mismas oportunidades de aprendizaje, un trato respetuoso y favorable al proceso formativo.

Para esto, re­sulta necesario generar actividades que promuevan la participación y el liderazgo de todo el estudiantado (Departamento de Educación USACH, 2019).

Entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación de gé­nero:

Favorecer ambientes de aprendizaje seguros y no violentos su­pone ser autovigilante y observar la propia práctica docente para no reproducir situaciones de discriminación de género y violencia hacia las mujeres y personas con otras identidades sexuales y de género.

Visibilizar la contribución de las mujeres en las ciencias y las disci­plinas:

El enfoque de género contribuye a cuestionar el carácter andro­créntrico de las ciencias y las disciplinas.

Este fenómeno sitúa la pers­pectiva masculina como punto de referencia de todas las cosas, como un modelo de comportamiento humano y representación de la cultura.

La perspectiva de género invita a cuestionar estos supuestos y este­reotipos de género en los procesos de producción del conocimiento (Donoso et al., 2014).

Además, favorece la reflexión acerca de la parti­cipación de las mujeres, estudiantes y académicas en las carreras, y contribuye a problematizar las desigualdades de género en el ámbito profesional y en la cultura de la propia disciplina.

Lenguaje inclusivo y no sexista:

 El lenguaje es un proceso de socializa­ción dinámico, que varía a lo largo de la historia y que refleja los cambios de la vida social.

A través del len­guaje se transmiten y refuerzan mensajes y prejuicios que tienen como consecuencia la discriminación y la desigualdad, motivo por el cual cons­tituye un foco de atención y análisis del proceso de enseñanza.

Por ello, es preciso que la comunicación en el ejercicio de la docencia consi­dere el enfoque de género, tanto en el lenguaje hablado, escrito y en las imágenes utilizadas, con el propósito de evitar la reproducción de estereotipos y formas rígidas de referirse a las personas en función de lo que se espera que hagan hombres y mujeres.

Diseño e implementación de la asignatura:

Integrar la dimensión de género de forma transversal en la asignatura requiere reflexionar res­pecto a las diferencias y necesidades del estudiantado en cada etapa de su organización.

Se puede declarar de manera explícita en los resul­tados de aprendizaje, adecuándolos a la carrera y al contenido.

De ser pertinente con la temática, la perspectiva de género también se puede incorporar a los contenidos del curso.

 De modo de introducir herramientas conceptuales con las cuales el estudiantado sea capaz de analizar las desigualdades de género, cuestionar los estereotipos, el se­xismo en la disciplina y proponer estrategias para eliminar las brechas de género en la actividad profesional (Rodríguez y Provencio, 2017).

Se sugiere desarrollar actividades, usar ejemplos o análisis de caso para problematizar cómo la temática que se estudia afecta a hombres y mu­jeres.

Por otro lado, incorporar el enfoque de género en la bibliografía, y utilizar metodologías sensibles al género, que se caracterizan por el de­sarrollo de estrategias que fomentan la participación de todo el alum­nado.

 “promueven relaciones de género igualitarias y manifiestan una clara intención para que el estudiantado desarrolle cuestionamiento y análisis en ese sentido” (Ponferrada, 2017, p. 9).

# ¿CÓMO INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DOCENCIA?

A continuación, se proponen estrategias para una docencia desde la perspectiva de género:

## 3.1 PARTICIPACIÓN E INTERACCIÓN EN EL AULA

· Evitar la transmisión de estereotipos de género.

· Organizar actividades pedagógicas que promuevan los aprendi­zajes, la participación equitativa y el reconocimiento de toda la población estudiantil.

· Motivar la opinión y participación para todo el estudiantado, procurando que en la discusión dentro del aula no predomine un grupo de estudiantes de un determinado género.

· Promover el liderazgo femenino.

La interacción en el aula permite a las y los docentes equilibrar los liderazgos y promover la participa­ción de las mujeres en espacios de decisión.

· Favorecer un clima de clases no competitivo que fomente el tra­bajo colaborativo y la responsabilidad colectiva en la resolución de los problemas sociales.

· Evitar interrupciones y deslegitimaciones en las intervenciones del estudiantado.

· Valorar todos los estilos de oratoria e intervenciones.

 Se deben incluir estrategias que permitan recoger la opinión de todo el estudiantado.

· Promover actividades de trabajo en aula en grupos pequeños.

· Rotar el liderazgo en la clase.

Promover que cada estudiante pueda liderar una discusión durante el desarrollo de la clase y la asignatura en general.

· Proponer ejemplos, ejercicios y actividades de aula que pongan de manifiesto las desigualdades de género en la temática de la asignatura.

· Analizar la construcción de estereotipos de género en la discipli­na, a través de casos contextualizados a su actividad laboral.

## 3.2 ENTORNOS DE APRENDIZAJE LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

· Hacer explícito el compromiso con la NO discriminación y la vio­lencia de género.

Rechazar las actitudes sexistas, la violencia y la discriminación de género u otras diversidades.

· Evitar el uso de adjetivos para calificar o devaluar lo femenino y lo masculino.

· No referirse a la población estudiantil a partir de prejuicios, chis­tes y comentarios discriminatorios.

· Contribuir a la visibilización de la diversidad social.

Incluir temas y situaciones referidas a la diversidad de las personas.

· Impedir comentarios sexistas y discriminatorios a la población estudiantil lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer y más (LGBTIQ+).

· Nombrar al estudiantado a través de su nombre social, respetando la identidad de género, independiente de su nombre legal

 La uni­versidad cuenta con una normativa específica sobre esta materia.

· Conocer la normativa de la universidad en violencia de género, aco­so sexual y discriminación por razones de género para identificar los procedimientos institucionales y entregar información oportuna.

· Mostrar sensibilidad ante situaciones de violencia, disponibilidad para escuchar y entregar acogida oportuna y empática, que no en­juicie las experiencias, ni las minimice.

Frente a estas situaciones di­rigirse a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

## 3.3 LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

· Utilizar un lenguaje que nombre y represente a mujeres, hombres y otras identidades en condiciones de igualdad.

· Hacer uso de una comunicación (oral, escrita, audiovisual) que no sitúe a las personas en actividades estereotipadas en función de su sexo.

· Evitar referirse al estudiantado con infantilismos y frases peyorati­vas.

 Evitar referirse a los estudiantes con “mijito”, “niño”, “mi niño” “mamón”, entre otras formas de infantilización ba­sadas en prejuicios respecto a la superioridad de hombres adultos hacia otros de menor edad.

## CONSEJOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

· Refiérase a hombres y mujeres usando sustantivos o tér­minos colectivos.

Ejemplo: personas, profesorado, estudiantado, seres huma­nos, niñez; el personal, la dirigencia, la jefatura.

· Prefiera formas no personales del verbo, evitando el sujeto.

· Alternar entre los géneros femenino y masculino, usando la barra o paréntesis.

· Prescindir del pronombre “el o la”, usando los pronom­bres “le”, “les” o “quien”, “quienes”.

· Evite el uso del masculino como universal o genérico.

Es­pecifique ambos géneros para visibilizar a las mujeres.

## 3.4 VISIBILIZAR A LAS MUJERES EN LAS CIENCIAS Y LAS DISCIPLINAS

· Cuestionar la visión androcéntrica de las disciplinas.

Es necesario dar a conocer las contribuciones que han realizado las mujeres des­de el punto de vista científico. Reflexionar acerca de las desigualda­des de género tanto en la producción de conocimiento como en las disciplinas y profesiones.

· Relevar el conocimiento producido por mujeres como una contri­bución a los diversos campos de la ciencia, la historia y la cultura.

· Analizar la composición de las carreras por género.

Cuando se ob­serve la subrepresentación de un género en el estamento estudiantil o docente, poner de relieve, junto al alumnado, los estereotipos y ro­les de género que operan en la elección de la carrera, que se encuen­tran arraigados en la disciplina y en la actividad profesional.

· Reflexionar acerca de los roles de género en la profesión y acti­vidad laboral.

Esto implica también preguntarse por las desigual­dades de género en el mercado laboral y en las políticas asociadas a la profesión. Incentivar al estudiantado a realizar propuestas que aborden estas problemáticas.

## 3.5 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

· Cuando sea pertinente con la temática de la asignatura, incor­porar de manera explícita en los resultados de aprendizaje la capacidad del estudiantado de valorar el principio de igualdad.

 Incluir el concepto de no discriminación, comprender y analizar las desigualdades de género y aportar con propuestas desde la disciplina que contri­buyan a superarla.

· Si resulta adecuado se puede incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la asignatura para que el estudiantado anali­ce la temática de interés sin sesgos de género.

· Considerar métodos de enseñanza y aprendizaje participativos como los estudios de caso, la resolución de problemas o el aprendi­zaje basado en proyecto.

Realizar actividades para que el estudian­tado, de manera colaborativa:

 a) analice la variable sexo/género en las temáticas del curso

b) identifique las causas y consecuencias de la desigualdad de género en la disciplina

c) evalúe los impactos que situaciones particulares pueden tener en hombres, mujeres y per­sonas LGTBI

d) reflexione sobre los estereotipos de género en una situación vinculada a la actividad profesional

e) diseñe propuestas para superar las desigualdades de género.

· Incorporar perspectiva de género en la bibliografía.

Incluir artícu­los, libros y/o papers escritos por mujeres.

# LA REFLEXIÓN COMO ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Las transformaciones de las relaciones de género en la Educación Superior suponen un proceso de cambios.

Estos cambios deben ser graduales en la cultura universitaria, académica y organizacio­nal, involucrando a todas las personas de la comunidad educativa.

De ahí deriva la im­portancia de propiciar la acción reflexiva de las y los docentes en torno a las prácticas educativas desde una perspectiva de género.

Incorporar el enfoque de género en la docencia requiere observar de manera crítica las propias prácticas.

Además de desaprender aquellos prejuicios y estereotipos que reproducen desigualdad, así como favorecer espacios de reflexión colectiva en las carreras, de manera conjunta con el estudiantado y al interior de las disciplinas.

El propósito del documento Guía para una docencia universitaria con enfoque de género es contribuir a la superación de las desigualdades de género en la docencia de la Universidad de Santiago de Chile.

Presentando un marco general de estrategias que promuevan una formación integral y permitan que quienes egresen de este plan­tel, reconozcan en la igualdad de género un derecho fundamental.

El respeto por la diversidad de las personas y sus identidades es un valor que agrega calidad en la enseñanza del nuevo siglo y aspectos constitutivos de una Comunidad Universitaria inclusiva.

En este desafío, el cuerpo académico está llamado a promover un aprendizaje colectivo y colaborar en la construcción de una cultura de igualdad.

# GLOSARIO DE CONCEPTOS

|  |  |
| --- | --- |
| Androcentrismo | Visión que sitúa al hombre al centro de todas las cosas, como referencia de lo humano, la historia y la cultura.  |
| Bisexual  | Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia el mismo género, así como hacia personas de género distinto. |
| Cisgénero | Cuando la identidad de género de una persona corresponde con su sexo biológico, es decir, una mujer que se identifica con el género femenino o un varón con el género masculino.  |
| Diversidad sexual | Concepto que se utiliza para referirse a las identidades lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales y otras. También se usa como un concepto que engloba todas las formas de vivir la sexualidad, incluyendo las orientaciones sexuales y de género hegemónicas.  |
| Disidencia sexual | Concepto con el que se nombran y reivindican las identidades sexuales y de género que no forman parte de la norma socialmente impuesta por la heterosexualidad.  |
| Expresión de género | Se refiere a la manifestación de la identidad de género de una persona, a través de características que incluyen su nombre, apariencia, vestimenta, forma de hablar, gestos, entre otros aspectos, independiente del sexo asignado al nacer.  |
| Heterosexual | Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras de género distinto.  |
| Homofobia, lesbofobia y transfobia | Se manifiesta cuando una persona o institución emite de forma permanente opiniones o actitudes que producen discriminación contra gays, lesbianas y personas trans, respectivamente.  |
| Homosexual | Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras del mismo género.  |

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Uni­versidad de Santiago de Chile nace el 2018 y es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los di­versos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregra­do y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vincula­ción con el medio y gestión universitaria.

Depende orgánicamente de Prorrectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en sie­te áreas: institucionalidad, atención psicojurídica, docencia, prevención de la discriminación y violencia de género y pro­moción de buenas prácticas, estudios, comunicaciones y ambiente físico.

Correo electrónico: direccion.genero@usach.cl

FB: DirecciongeneroUsach

Tw: @GeneroUsach

IG: @direcciongenerousach

Dirección de Género, diversidad y equidad