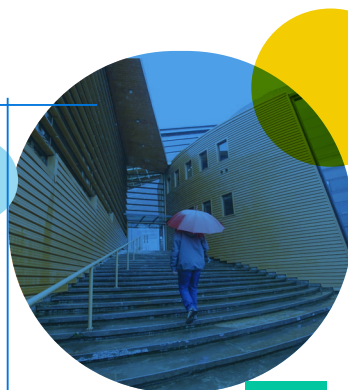




PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Orientaciones para una **formación** con enfoque de **equidad de género**

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO



3  
INTRODUCCIÓN

5  
ÁMBITOS SUGERIDOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

6  
1. ÁMBITO DE METODOLOGÍAS E INTERACCIONES INTRA Y EXTRA AULA

12  
2. ÁMBITO DE DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR

17  
3. ÁMBITO DE DESARROLLO EXTRA Y COCURRICULAR

20  
CONCLUSIONES

22  
APROXIMACIONES CONCEPTUALES

25  
RÚBRICAS PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE EQUIDAD DE GÉNERO

27  
ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

# Introducción

Este documento tiene como objetivo entregar orientaciones a las unidades académicas para una formación con enfoque de equidad de género y así avanzar en forma integrada en el proceso de transversalización de género en toda la Universidad.

Incorporar el enfoque de género en la formación universitaria es una necesidad urgente para promover una educación con equidad, crítica y transformadora que resguarde la igualdad de género y el principio de no discriminación como un valor para la práctica formativa y, como consecuencia, para toda la sociedad.

En este contexto, este documento busca entregar recomendaciones y propuestas para que las unidades académicas se involucren en este desafío institucional, permeando la formación, la docencia y las relaciones entre académicos, académicas y estudiantes desde una mirada integral. En esa línea, es relevante mencionar los **principios orientadores para una docencia de calidad**, que promueven una docencia empática, relaciones equitativas y un diálogo permanente a favor de los aprendizajes.

**Desde esta perspectiva, el propósito es avanzar junto a la comunidad, involucrando no solo a académicos, académicas y estudiantes, sino también al personal administrativo y profesional, bajo una visión integral de comunidad. Se busca que cada persona, desde su rol y quehacer diario, contribuya activamente a la construcción de una universidad con equidad de género, fortaleciendo el proyecto educativo y promoviendo una sociedad más justa, donde la equidad de género sea resguardada en todas sus dimensiones.**

El **Marco Educativo de la UC**<sup>1</sup> define las principales orientaciones para la formación en la Universidad. Este documento de carácter transversal se ha desarrollado a partir de una sólida trayectoria institucional, consolidando valores como la búsqueda de la excelencia, la integridad académica y el compromiso público. Su propósito es formar personas y una ciudadanía global que contribuyan a una sociedad más justa y solidaria, en consonancia con la misión e identidad de la UC y conforme a la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae.

<sup>1</sup> Consultar Marco Educativo UC en [direccionacademica.uc.cl/marco-educativo/](http://direccionacademica.uc.cl/marco-educativo/)

El marco educativo UC busca imprimir un sello distintivo en la comunidad universitaria que sea común, estableciendo un perfil de egreso que integra las competencias transversales y atributos fundamentales de la identidad UC. Entre ellos destaca el compromiso por **“resguardar y promover la dignidad de todas las personas, contribuyendo activamente a la construcción de una sociedad que defienda el respeto mutuo y la equidad”** (Marco Educativo UC, 2024. Resolución VRA N° 121/2024). Desde donde se observa la necesidad de que las unidades académicas puedan articular e incorporar el enfoque de equidad de género.

El documento que se presenta a continuación propone orientaciones y sugerencias para que sean revisadas por cada facultad y unidad académica, en línea con el trabajo formativo que desarrollan y conducen. A través de estas recomendaciones, organizadas en base a tres ámbitos, se busca favorecer el avance en la implementación del enfoque de equidad género en las prácticas formativas y el proyecto educativo UC.

**Es fundamental destacar que la implementación del enfoque de equidad de género en la formación no sigue un modelo único ni universal, ni implica una estandarización que sea aplicable a todas las unidades académicas por igual. Por el contrario, se espera que sea un proceso que pueda abordarse de manera flexible, respetando la historia y las trayectorias disciplinares, así como los distintos enfoques, recursos y capacidades de cada facultad y unidad académica. Se propone un proceso gradual y adaptable, que permita ajustarse a las particularidades de cada disciplina y área del conocimiento, garantizando el respeto por la identidad y los sellos distintivos de todas las facultades y unidades académicas.**

Para profundizar en los conceptos relacionados con el enfoque de equidad de género, **revisar páginas 22-24.**

# Ámbitos sugeridos para la incorporación del enfoque de equidad de género en la formación

La incorporación del enfoque de equidad de género en las prácticas formativas puede llevarse a cabo a través de diversos caminos, complementarios y no necesariamente consecutivos. En ese sentido, no existe un modelo único ni estandarizado para desarrollar este proceso, sino más bien ámbitos de acción no secuenciales.

Para avanzar en el proceso de la incorporación del enfoque de equidad de género en la formación universitaria, se sugiere revisar tres ámbitos: un ámbito de metodologías e interacciones intra y extra aula; un ámbito de diseño y desarrollo curricular; y un ámbito de desarrollo extra y cocurricular.

DIAGRAMA: ÁMBITOS SUGERIDOS PARA AVANZAR EN EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

## Orientaciones para incorporar la equidad de género en la formación universitaria

Ámbito de metodologías e interacciones intra y extra aula

Ámbito de diseño y desarrollo curricular

Ámbito de desarrollo extra y cocurricular

La gestión colaborativa como un elemento transversal para avanzar en la formación universitaria con equidad de género

Como se observa en el diagrama, cada uno de estos ámbitos implica y requiere de una gestión colaborativa para avanzar en este proceso.

Es importante mencionar, que esta propuesta corresponde a sugerencias globales, sobre las que cada facultad y unidad académica podrá definir cuál o cuáles abordar y los mínimos y máximos sobre los que desarrollar y conducir este proceso. Para definir qué acciones emprender o analizar, se sugiere que las orientaciones brindadas sean trabajadas en conjunto y con cada área y unidades centrales<sup>1</sup> de la universidad que se vinculen con las unidades académicas. Para lo cual se sugiere identificar los stakeholders de cada unidad académica para relacionarse y dar curso a una gestión colaborativa de incorporación de enfoque de equidad de género.

## 1. Ámbito de metodologías e interacciones intra y extra aula

Este ámbito refiere a las metodologías y prácticas del proceso de aprendizaje, considerando las relaciones entre académicos, académicas y estudiantes y las estrategias pedagógicas que se pueden considerar y desarrollar para promover la equidad de género tanto dentro como fuera de las aulas.

Para profundizar en este ámbito se sugieren algunas recomendaciones para promover y fortalecer la práctica docente, sensibilizando a la comunidad sobre la equidad de género y la reflexión permanente acerca de que los sesgos y estereotipos de género se reproducen cotidianamente.

Para ello se pueden utilizar metodologías activas y participativas que favorezcan y promuevan un clima de respeto, colaboración y equidad en el aula, mitigando los sesgos implícitos en la evaluación y gestión del aula, por ejemplo. Esto incluye la gestión de la dinámica grupal, el lenguaje utilizado y la distribución de roles en actividades colaborativas.

El propósito es fomentar el buen trato tanto dentro como fuera del aula, propiciar una cultura de respeto y acoger las diferencias y diversidades como un valor central para la formación.

---

<sup>1</sup> Las unidades centrales de la universidad identificadas que podrían participar del proceso en conjunto con la Dirección de Equidad de Género son la Dirección de Desarrollo Académico (DDA), la Dirección Académica (DADo), Dirección de Enseñanza e Innovación Docente (CDDoc) y la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE).

## Orientaciones y sugerencias para metodologías e interacciones intra y extra aula



### Promover y resguardar la Integridad Académica con los principios de la equidad de género

Vida universitaria con equidad de género que promueve una cultura de respeto en toda la comunidad.

---

#### ¿CÓMO PUEDO PROMOVER UNA CULTURA DE RESPETO CON EQUIDAD DE GÉNERO?

- Promoviendo un trato igualitario, no discriminatorio y de respeto en las relaciones jerarquizadas, por ejemplo, entre académicos/as y estudiantes; académicos/as y ayudantes; ayudantes y estudiantes.
- Supervisar activamente las intervenciones para evitar interrupciones desproporcionadas, asegurando que la voz de nadie sea silenciada o eclipsada.



## Interacciones en el aula con equidad de género

Generar dinámicas en el aula con equidad de género, permitiendo una participación equitativa y respetuosa.

### ¿CÓMO PUEDO GENERAR DINÁMICAS EN EL AULA CON EQUIDAD DE GÉNERO?

- Asegurándose de que los y las estudiantes tengan la oportunidad de hablar y participar en todas las discusiones por igual y que cuenten con las mismas posibilidades para realizar preguntas, dando espacio a que todas las voces estén representadas, propiciando la participación equitativa.
- Haciendo una ronda de opiniones promoviendo que todos y todas tengan la misma oportunidad de hablar e incentivando a las estudiantes mujeres, sobre todo en áreas tradicionalmente masculinas; y a hombres en disciplinas históricamente femeninas.
- No haciendo comentarios que puedan resultar ofensivos en razón de la pertenencia religiosa, la clase social, la identidad sexual, la nacionalidad, la tendencia política, la edad, la raza, la etnia o el género.
- Manteniendo una relación de respeto, cordialidad y de trato respetuoso con todo el estudiantado tanto en los espacios de estudio y aula como fuera de ésta, en los patios y actividades de distensión.



## Uso de lenguaje no sexista

El uso de un lenguaje inclusivo y no sexista es fundamental para mantener una convivencia respetuosa y fomentar un ambiente de aprendizaje libre de prejuicios, sesgos y estereotipos de género.

### ¿CÓMO PUEDO USAR UN LENGUAJE NO SEXISTA?

- Utilizando expresiones que visibilicen a la diversidad del estudiantado, por ejemplo, en vez de hablar de “ciudadanos”, utilizar “ciudadanía”, evitando el uso de genéricos masculinos.
- Buscando y usando un lenguaje neutro.
- Respetando los pronombres escogidos para ser nombrados y nombradas.
- Utilizando los nombres sociales de personas estudiantes trans. Siguiendo los lineamientos institucionales que se pueden revisar en la página web de la Dirección de Equidad de Género [equidaddegenero.uc.cl/documentos](http://equidaddegenero.uc.cl/documentos)
- Por ejemplo, usando el término “estudiantes” en lugar de “alumnos”, o “estudiantado” para referirse a todas las personas estudiantes, sin distinción de género. Evitando usar solo el masculino genérico, como en “los ingenieros”, optando por expresiones neutrales o generales como “las personas que estudian ingeniería” o “el cuerpo docente y estudiantil”.
- No asumiendo que las mujeres son mejores en trabajos de cuidado o que los hombres son más competentes en áreas de tecnología. Por ejemplo, en los ejercicios o casos de análisis que se desarrollen que no se perpetúen roles tradicionales, como asociar a las mujeres solo con el cuidado o a los hombres solo con la tecnología o la ciencia.



## Contenidos del área disciplinar que permitan reflexionar acerca de la equidad de género

Las áreas disciplinares pueden vincular sus contenidos formativos de conocimiento con la equidad de género, con la situación país al respecto, las brechas de género existentes y posibilitar una reflexión integral.

---

### ¿CÓMO PUEDO VINCULAR LOS CONTENIDOS FORMATIVOS DE MI ÁREA DISCIPLINAR CON LA EQUIDAD DE GÉNERO?

- Brindando ejemplos en las clases y ayudantías que relacionen los contenidos técnicos con alguna brecha de género; o bien con alguna situación que evidencie un trato desigual en virtud del género de la persona.
- Resguardando que los ejemplos y contenidos que se estudien no reflejen sesgos y estereotipos de género.
- Propiciando espacios para la reflexión de la equidad de género en espacios masculinizados y promoviendo a las mujeres a participar y lo mismo en el caso de espacios feminizados, para que participen los varones.



## Ponderar el uso de materiales y recursos con equidad de género

Equilibrando el uso de materiales y recursos con equidad de género.

### ¿CÓMO PUEDO PONDERAR EL USO DE MATERIALES Y RECURSOS CON EQUIDAD DE GÉNERO?

- Fomentando el uso de metodologías activas y participativas como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo, o el aprendizaje basado en problemas (ABP), reforzando la experiencia de la UC con la metodología de aprendizaje más servicio (A+S), donde los y las estudiantes trabajan juntos para resolver problemas reales y tienen roles y responsabilidades equitativas. Para ello es posible solicitar asesorías a la práctica docente, como por ejemplo las que brinda la Dirección de Enseñanza e Innovación Docente (CDDoc). En el siguiente enlace se puede obtener mayor información: [desarrollodocente.uc.cl/servicios/asesorias-personalizadas](https://desarrollodocente.uc.cl/servicios/asesorias-personalizadas)
- Considerando que toda solución de problemas, en cualquier disciplina, requiere considerar la participación, el impacto y las condiciones de las personas, atendiendo a sus diferencias, entre ellas, las de género.
- Impulsando y propiciando la reflexión de equidad de género en aquellas actividades prácticas de cada área disciplinar, que vinculan la formación del campo del saber con el entorno práctico laboral y el compromiso público con la sociedad, relevando el paradigma de servicio.
- Solicitando apoyo a las unidades centrales de la universidad para la mejora continua de la práctica docente, que incluyan una mirada de género con respecto al uso de materiales. En ese sentido, se pueden solicitar asesorías para avanzar en conjunto en la elaboración de recursos con equidad de género.

## 2. Ámbito de diseño y desarrollo curricular

Este ámbito se refiere a todos los niveles formativos y planes de estudio que recaen en las facultades y unidades académicas para que incorporen y eventualmente desarrollen un enfoque de equidad de género en sus lineamientos.

Se sugiere promover acciones para avanzar en el desarrollo curricular con equidad de género considerando acciones como la revisión de los planes de estudios y la revisión de los contenidos disciplinares y su integración con la equidad de género, incorporando, por ejemplo, la historia de las mujeres y las brechas de género desde cada área disciplinar.

Dentro de las buenas prácticas que la Dirección de Equidad de Género ha detectado se encuentran las evaluaciones mediante posters, abogando por imágenes que no incurran en estereotipos de género, así como también para visibilizar la presencia de mujeres en áreas disciplinares tradicionalmente masculinizadas y viceversa, destacando ejemplos como el curso de formación general de la Escuela de Veterinaria que se ofertará el segundo semestre de 2025: “Mujeres inspiradoras: grandes científicas modernas”.

Otra buena práctica que se destaca desde el desarrollo curricular y las acciones de las unidades académicas han sido los proyectos en los cuales se ha promovido la equidad de género en la formación, de los proyectos del Fondo para la Mejora y la Innovación de la Docencia (FONDEDOC), para el apoyo docente de la Vicerrectoría Académica, entre los que destacan en forma reciente:

El proyecto titulado “Mapeando Género para la Transversalización en Programas de Formación Inicial Docente” surge como respuesta a una pregunta esencial: ¿Cuáles son las posibilidades y desafíos de la incorporación de la perspectiva de género en el currículum de la formación inicial docente de la Facultad de Educación de la UC?, de la profesora Ana Luisa Muñoz de la Facultad de Educación, y “Perspectiva de género en la formación de profesionales de la salud: ¿Cómo lo estamos haciendo? Estudio de Caso en la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile”, de la profesora Solange Rivera, de la Facultad de Medicina.

Un buen momento para reflexionar acerca de los contenidos disciplinares es cuando se rediseñan los programas, o bien cuando se formulan cursos nuevos. Es importante que esta reflexión sea parte de las instancias formales de discusión de las unidades académicas y sus respectivos comités curriculares. Se sugiere para ello vincular contenidos disciplinares con diagnósticos de brechas de género en la temática estudiada, conectando la formación con las diversas áreas disciplinares y con los desafíos para el campo laboral del país.

**Para desarrollar un proceso de diagnóstico en cada unidad académica, se sugiere el diseño y uso de rúbricas que permitan evidenciar los avances. El uso de rúbricas facilitará una visión amplia de la situación, permitiéndoles elaborar hojas de ruta y planes de trabajo con temporalidades concretas para la incorporación del enfoque de equidad de género.**

Se sugiere considerar que el recorrido de una unidad académica no es comparable con otra. Por ende, la comparación es consigo misma y con la propia disciplina, para fijar objetivos y metas coherentes que permitan incorporar el enfoque de equidad de género en la formación de cada área disciplinar.

Entre las acciones para robustecer la formación con equidad de género se sugiere analizar los programas de estudio observando y planteándose la posibilidad de diseñar nuevos cursos que promuevan el enfoque de equidad de género con cada área disciplinar.

Si la unidad académica quisiera emprender un piloto de diagnóstico y uso de rúbrica, o bien quisiera construir un nuevo curso, o iniciar un proceso de rediseño/ajuste curricular con enfoque de género, se sugiere contactar a la Dirección de Equidad de Género (DEG). Sitio web: [www.equidaddegenero.uc.cl](http://www.equidaddegenero.uc.cl) o escribir al correo [equidaddegenero@uc.cl](mailto:equidaddegenero@uc.cl) y contactarse con la Dirección Académica (DADo) para recibir acompañamiento y orientación al respecto.

Para revisar algunos ejemplos de rúbricas relacionadas con el diagnóstico y monitoreo del enfoque de equidad de género en las prácticas formativas, **revisar las páginas 25-26.**

## Orientaciones y sugerencias para metodologías e interacciones intra y extra aula



### Incluir el enfoque de equidad de género en los perfiles de egreso

Analizar los perfiles de egreso de cada unidad académica para observar posibilidades de incorporación del enfoque de equidad de género en línea a los pilares y atributos del Marco Educativo.

---

### ¿CÓMO PUEDO ANALIZAR LOS PERFILES DE EGRESO E INCLUIR EL ENFOQUE DE GÉNERO?

- Alineando el perfil de egreso con los pilares y atributos del marco educativo.
- Reguardando y promoviendo el atributo de “la dignidad de todas las personas, contribuyendo activamente a la construcción de una sociedad que defienda el respeto mutuo y la equidad” (Marco Educativo UC, pp 3-4).



### Incorporar el enfoque de equidad de género en los planes de estudio y programas académicos

Observar la posibilidad de integrar el enfoque de equidad de género en los programas académicos de la unidad académica.

---

#### ¿CÓMO PUEDO INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS?

- Revisando los programas de los cursos en todos los niveles de formación para incorporar la equidad de género en las rutas de aprendizaje.
- Planeando y programando los períodos de rediseño para trabajar con comités curriculares que integren la equidad de género en el área disciplinar.
- Generando conversaciones con los comités curriculares para problematizar la incorporación del enfoque de equidad de género en el currículo.
- Para incorporar el enfoque de equidad de género en el currículo se pueden diseñar y utilizar rúbricas a modo de diagnóstico. De este modo, la rúbrica permite evidenciar el nivel de avance de la incorporación del enfoque de equidad de género y trazar un plan de trabajo con una temporalidad que se defina colaborativamente para ir paso a paso reflexionando en conjunto acerca de cómo incluir el enfoque de equidad de género en un plan de estudio determinado.



## Diseñar cursos que relacionen cada área disciplinar con la equidad de género

Para avanzar en la formación con equidad de género se sugiere diseñar cursos que incorporen género desde el área disciplinar.

---

### ¿CÓMO PUEDO DISEÑAR CURSOS DESDE EL ÁREA DISCIPLINAR QUE INCLUYAN ENFOQUE DE GÉNERO?

- Dando espacio para plantear cursos que promueven la equidad de género desde el área disciplinar, ampliando la oferta formativa de las unidades académicas. Por ejemplo, desde los estudios de género, feminismos, derechos humanos, masculinidades hegemónicas o nuevas masculinidades, así como contenidos que se puedan integrar en los programas de las distintas disciplinas y áreas de conocimiento.
- Mirando el quehacer desde las personas y las diferencias de género como categoría de análisis.
- Desafiando las normas de género tradicionales y reflexionando acerca de cómo lo que se está enseñando impacta en la relación de hombres y mujeres.
- Vinculando contenidos del área disciplinar con diagnósticos de brechas de género en la temática estudiada para reflexionar acerca de la equidad de género desde la disciplina, relacionando además situaciones contextuales y a nivel país.
- Considerando que las temáticas que abordan conocimientos más abstractos también se pueden observar desde un análisis de género.

### 3. Ámbito de desarrollo extra y cocurricular

Acorde a los principios de la UC, la formación integral es un aspecto crucial para la formación de estudiantes. Desde ese lugar, se pueden desarrollar distintas estrategias para que la formación integral incluya la equidad de género en concordancia con el Perfil del Egresado y Egresada UC, el sello estudiantil y la impronta de la Universidad desde el desarrollo extra y cocurricular.

Se sugiere abrir constantemente espacios para fomentar y promover la reflexión y aprendizaje sobre la equidad de género fuera del aula, a través de talleres, charlas y seminarios o conferencias, con personas claves que permitan reflexionar sobre la equidad de género desde una perspectiva integral y desde la impronta de vida universitaria y no sólo a nivel disciplinar.

Para fortalecer una formación integral con equidad de género se sugiere también que las actividades, iniciativas y programas relacionados con el bienestar estudiantil y la salud, la orientación vocacional y la participación estudiantil promuevan y contemplen un trato igualitario con enfoque de equidad de género, garantizando una experiencia de vida universitaria libre de discriminación.

**Otras consideraciones que se vinculan a los espacios de actividades extraacadémicas y cocurriculares pasan por fortalecer el enfoque de equidad de género en diversas áreas, como espacios de tutorías, deportes, vida en artes, actividades de música y extensión y la vida pastoral, misiones y actividades de voluntariado y solidaridad, lo que promueve una experiencia universitaria integral sin estereotipos de género, tratándose, en definitiva, de la formación de personas, con el sello distintivo UC.**

## Orientaciones y sugerencias para el desarrollo extra y cocurricular



### Diseñar programas extra y cocurriculares con equidad de género

El diseño de programas cocurriculares con enfoque de género permite incluirlo en todas las actividades, iniciativas y programas para el bienestar y la salud, el desarrollo estudiantil, la orientación vocacional y acciones para la participación estudiantil que promuevan y contemplen un trato igualitario y libre de discriminación.

### ¿CÓMO PUEDO DISEÑAR PROGRAMAS COCURRICULARES QUE INCLUYAN ENFOQUE DE GÉNERO?

- Generando espacios para la discusión y aprendizaje sobre equidad de género fuera del aula, a través de talleres, seminarios y conferencias con personas expertas que nos permitan reflexionar sobre la equidad de género desde una perspectiva integral para toda la comunidad UC.
- Considerando la incorporación de la equidad de género en las competencias transversales que incluyan la capacidad de formación y la habilidad para diseñar, desarrollar e implementar proyectos con enfoque de equidad de género, además de la capacidad de actuar en favor de la equidad de género en la formación para el ámbito profesional, desde la perspectiva del compromiso público.
- Participando en espacios que permitan a estudiantes confrontar y reflexionar sobre las barreras de género en los campos profesionales y laborales, desde el ejercicio de su profesión.



### Promover una experiencia universitaria integral en la formación extra y cocurricular sin estereotipos ni sesgos de género

Para que los espacios de interacción extra y curricular también desarrollen el enfoque de género.

---

#### ¿CÓMO PROMOVER UNA EXPERIENCIA UNIVERSITARIA EN LA FORMACIÓN EXTRA Y CURRICULAR SIN ESTEREOTIPOS NI SESGOS DE GÉNERO?

- Abriendo espacios para incorporar el enfoque de equidad de género en todas las dimensiones de las actividades extra y cocurriculares.
- Dando lugar a la reflexión conjunta y dialogando con la Dirección de Equidad de Género y todas las unidades centrales con quienes se pueda trabajar en conjunto, como la Dirección de Asuntos Estudiantiles y Dirección Académica de Docencia.
- Fortaleciendo el enfoque de equidad de género en espacios extra y cocurriculares, como tutorías, deportes, vida en artes, actividades de música y extensión, vida pastoral, misiones y actividades de voluntariado y solidaridad. Planificando actividades que sean equitativas y que promuevan la participación de estudiantes independiente de su género.
- Revisando las actividades que se diseñan y planifican en lo extracurricular, para que desde su planeamiento no incurran en reproducción de sesgos y estereotipos de género. Por ejemplo, resguardando las formas gráficas y cómo se comunican los avisos y las convocatorias.

## Conclusiones

Como la implementación del enfoque de equidad de género en la formación **es un proceso continuo y gradual** que involucra a toda la comunidad UC, **no hay una única vía ni una receta estandarizada para llevar a cabo este proceso, sino más bien se trata de un trabajo colectivo y colaborativo** que considere las particularidades de cada facultad y unidad académica, disciplina y contexto institucional.

Es menester recordar que **la transversalización de género es un compromiso institucional** que involucra a toda la comunidad. De este modo, el carácter colaborativo de la gestión es fundamental para avanzar hacia una cultura más equitativa en materia de género.

Y es adecuado considerar en todo momento la **importancia de articular los esfuerzos institucionales con el trabajo y el desarrollo de las unidades académicas, potenciando el trabajo colaborativo con las unidades centrales**, para acoplar esfuerzos conjuntos que permitan avanzar en la formación universitaria con equidad de género.

La articulación y trabajo conjunto facilitan la incorporación de este enfoque en el quehacer de todos y todas quienes conformamos la UC, ya que se trata de un proceso de gestión que implica la colaboración mancomunada permanente.

Dado esto, **resulta fundamental que todas las acciones sean complementarias**, con un enfoque integrado que involucre tanto las metodologías de enseñanza de las prácticas docentes y pedagógicas como los contenidos curriculares y la formación integral de estudiantes.

En ese sentido, **la equidad de género debe ser entendida como un valor central que atraviesa todos los aspectos de la vida universitaria**, construyendo un espacio educativo que sea inclusivo, transformador y, por sobre todo, justo para todos y todas.

Incorporar el enfoque de equidad de género en las prácticas pedagógicas y docentes y en las interacciones tanto dentro como fuera del aula no solo **beneficia a los y las estudiantes al crear un entorno respetuoso**, sino que también transforma la práctica educativa, favoreciendo una mayor equidad y un aprendizaje más significativo que impacta a la sociedad y en la responsabilidad pública.

Al aplicar estas estrategias, la UC puede contribuir a la construcción de un espacio académico que no solo fomente el conocimiento con equidad de género, sino también los **valores de una cultura universal por el respeto y la justicia social**.

Para que el enfoque de equidad de género se integre eficazmente en la formación universitaria, **es fundamental que las unidades académicas consideren estas condiciones como parte de un proceso estratégico, que puede ser implementado de manera gradual**, manteniendo la sintonía y sinergia entre quienes conforman la comunidad universitaria revisando en forma permanente la documentación existente en materia de equidad de género a nivel institucional y del país, poniendo en común y socializando los lineamientos, narrativas y definiciones del país con toda la comunidad universitaria.

En línea con lo anterior, se sugiere **que las unidades académicas revisen periódicamente sus reglamentos, normas complementarias y planes estratégicos considerando los lineamientos y definiciones institucionales en materia de equidad de género**, para colaborar en la consonancia de las definiciones estratégicas de la UC en su conjunto.

A su vez, contando con información desagregada por sexo que se complemente con la información que se entrega a nivel institucional para **difundir datos con enfoque de género**, monitoreando los avances en equidad de género de las unidades académicas, para lo cual se sugiere solicitar apoyos y acompañamientos oportunos a las unidades centrales y áreas institucionales de la UC.

La data disponible con enfoque de género es clave puesto que **esta información tributa a la elaboración de diagnósticos que pueden desarrollar las unidades académicas** para conocer cómo se encuentran en relación con la equidad de género.

Ante ello, resulta importante mencionar el **área de Estudios y del Observatorio de Equidad de Género UC**, cuyo objetivo es realizar un seguimiento y monitoreo constante respecto al avance en la incorporación del enfoque de género en distintos ámbitos de la comunidad universitaria, generando datos e información, a partir de la medición de ciertos indicadores claves relacionados con los tres focos estratégicos de la Dirección de Equidad de Género.

Por último, se sugiere que las unidades académicas favorezcan instancias formativas a nivel disciplinar con el apoyo y la colaboración permanente de la Dirección de Equidad de Género y las unidades centrales, para **promover la realización de capacitaciones que sensibilicen en equidad de género a académicos y académicas, profesionales y administrativos de las unidades académicas** para avanzar hacia una cultura más equitativa en materia de género en toda la comunidad universitaria.

# Aproximaciones conceptuales

## IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género es un principio jurídico que establece que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, responsabilidades, oportunidades y trato en todos los ámbitos de la sociedad. La igualdad de género implica no solo reconocer los mismos derechos para mujeres y hombres, sino también garantizar que estos derechos se ejerzan efectivamente en condiciones reales de equidad. En ese sentido, la igualdad de género debe entenderse como igualdad sustantiva, es decir, aquella que considera las diferencias estructurales, sociales y culturales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres, promoviendo medidas concretas para superarlas.

## EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género es el conjunto de acciones y medidas que buscan avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas. Esta noción implica no sólo la justicia social, sino que la de género para que se diseñen políticas y acciones que permitan brindar las mismas condiciones y beneficios a las personas eliminando las desigualdades de género existentes.

## GÉNERO

Es una construcción sociocultural. Y se define como una categoría sociocultural transversal y relacional en el sentido de que explica condiciones de equidad en conjunto a otras variables como raza, clase social, etnia y edad. Contempla las formas en que las personas nos relacionamos como hombres y mujeres en la vida social a través de un proceso de construcción sociocultural donde aprendemos las formas en que nos representamos como mujer u hombre, asumiendo roles femeninos y masculinos independiente del sexo biológico.

Los sistemas de género se establecen en diferentes contextos socioculturales, los cuales determinan lo que se espera y valora en las representaciones de una mujer, un hombre, una niña o un niño.

## ENFOQUE DE GÉNERO

Forma de mirar y analizar una situación para analizar las desigualdades entre hombres y mujeres, reconociendo roles, estereotipos y sesgos de género. Este enfoque permite diseñar estrategias para avanzar en la equidad de género logrando promover la igualdad de género.

## TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La transversalización del enfoque de género no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr un fin. Corresponde a un conjunto de estrategias y herramientas para incorporar el enfoque de género en todos los ámbitos de las organizaciones, produciendo una transversalización de género, cuyo efecto impacta en la toma de decisiones y el desarrollo de políticas para avanzar y lograr la igualdad sustantiva de género.

## SESGOS DE GÉNERO

Refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio, investigación o problemática. Implica que se dé por hecho que la categoría género no incide en los hechos analizados. Es decir, cuando no se considera, se ocultan las diferencias y desigualdades de hombres y mujeres, lo que constituye un grave defecto que ocasiona errores dentro de la investigación científica.

## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres que expresan características acentuadas para roles masculinizados y feminizados.

## USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Lenguaje que evita asignar un rol femenino o masculino a expresiones que estereotipan ideas según el sexo de las personas. Habitualmente refiere al uso del lenguaje que evita menospreciar a las mujeres y discriminar a cualquier persona en razón de su sexo.

## SEXISMO

Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo. Aquellas prácticas y actitudes que promueven un trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que determinan y delimitan las trayectorias posibles para las personas.

## PATRIARCADO

Estructura de organización y dominación en la que el hombre se sitúa como sujeto de poder y autoridad por sobre las mujeres, lo cual reproduce el sistema de jerarquía y dominación masculina. Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género.

## FEMINISMO

Movimiento sociopolítico que busca la igualdad de género, la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, junto a la promoción de una educación no sexista, además de la lucha por los derechos de las mujeres.

## NORMAS DE GÉNERO

Son modelos que damos por sentado, que transmitimos y reproducimos sin siquiera pensarlo. Dan cuenta de la forma en que nos han enseñado a ver el mundo, impactando en todos los aspectos de la vida produciendo discriminación y desigualdad. Una norma de género tradicional ve el mundo como si las mujeres "debieran" ser pasivas y recatadas, y los hombres "debieran" ser activos y osados, o fueran "naturalmente" más violentos que las mujeres. Las normas de género no son idénticas en las distintas sociedades, todas las culturas tienen normas referidas al género.

## PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Establece que todas las personas -independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual- tienen los mismos derechos, oportunidades y condiciones para ejercerlos plenamente.

# Rúbricas para diagnosticar el nivel de equidad de género

A continuación se presentan dos ejemplos de rúbricas que permiten diagnosticar el nivel de equidad de género en dos componentes, metodologías de enseñanza y contenidos curriculares

## RÚBRICA PARA EL ANÁLISIS DE METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Este ejemplo de rúbrica permite analizar cómo se enseña, es decir, las metodologías y prácticas pedagógicas que se utilizan en el aula. Este análisis observa la forma en que docentes estructuran la enseñanza y cómo incorporan género en la interacción con los y las estudiantes.

| Criterio   | Nivel 1 (Bajo)  | Nivel 2 (Medio)  | Nivel 3 (Alto)  |
|--|---|--|---|
| <b>Uso de metodologías con equidad de género</b>   | Las metodologías de la práctica docente favorecen a un grupo específico y excluye a otro, dejando en desventaja a algunas personas en razón de su género. | Se utilizan algunas metodologías participativas que favorecen la participación con equidad de género en la práctica docente.                                       | Las metodologías usadas fomentan la participación equitativa independiente del género de estudiantes y favorecen la equidad de género en la práctica docente.                                 |
| <b>Fomento de la reflexión crítica de la equidad de género</b>   | No se promueve el análisis crítico o la reflexión del área disciplinar y género.  | Se fomentan algunas discusiones, pero los y las estudiantes no son conducidos a cuestionar y desafiar las normas de género (como estereotipos y sesgos de género). | Se promueve activamente el análisis crítico sobre temas de género y los y las estudiantes son conducidos a cuestionar y desafiar las normas de género (como estereotipos y sesgos de género). |
| <b>Fomento de enfoque de equidad de género como herramienta para el área disciplinar en los y las docentes</b> | Las clases se concentran solo en un enfoque, por ejemplo, perspectivas masculinas o heteronormativas y no desde la equidad de género.                     | La clase permite que en ocasiones se logre discutir desde la equidad de género, pero no es una constante.  | La clase fomenta activamente la discusión de diversas perspectivas de género y asegura que todos los y las estudiantes se sientan escuchados y respetados en sus opiniones.                   |
| <b>Uso de materiales didácticos y complementarios</b>  | Los materiales que se disponen perpetúan estereotipos y sesgos de género.   | Los materiales que se disponen en las clases a veces permiten reflexionar acerca de la equidad de género, pero en general mantienen sesgos de género.              | Los materiales son diversos e inclusivos, representan equitativamente a diferentes géneros y desafían estereotipos.   |

## RÚBRICA PARA EL ANÁLISIS DE CONTENIDOS CURRICULARES Y EQUIDAD DE GÉNERO

Este tipo de rúbrica está dirigida a evaluar los contenidos curriculares, es decir, qué se enseña en los planes o programas de estudio. Se enfoca en los temas relacionados con género que están incluidos en los cursos y su relevancia en el contexto social actual.

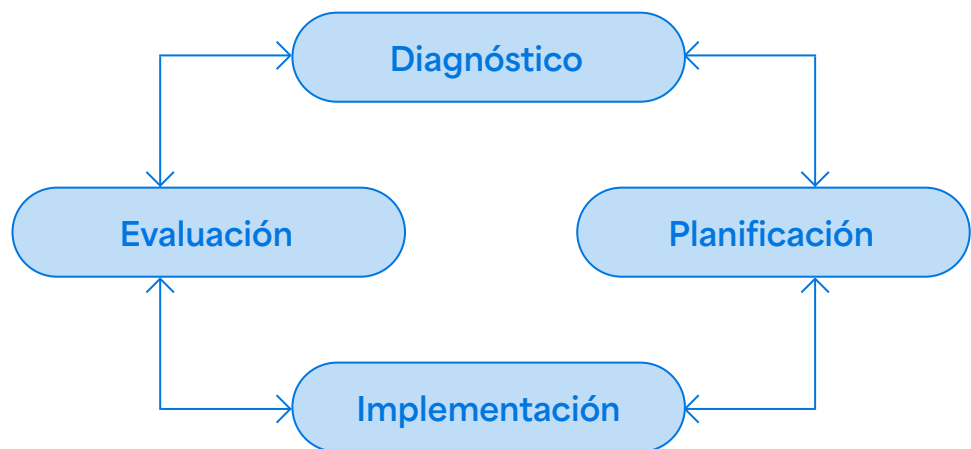
| Criterio   | Nivel 1 (Bajo)   | Nivel 2 (Medio)  | Nivel 3 (Alto)  |
|--|--|--|---|
| <b>Presencia de contenidos sobre género (entendiendo la presencia de elementos que aluden a contenidos sobre equidad de género tanto en forma transversal con el área disciplinar como en forma focalizada)</b>    | Los contenidos sobre género están mínimamente tratados.  | El género se menciona en algunos cursos, pero de manera superficial.                                       | Los contenidos relacionados con género son integrales y recurrentes a lo largo del currículo.   |
| <b>Diversidad de perspectivas sobre género (entendiendo el uso de múltiples teorías y un conocimiento amplio)</b>  | Se presenta un solo punto de vista (por ejemplo, solo teorías masculinas).   | Se incluyen algunas perspectivas de género, pero aún prevalece un enfoque limitado.                        | Se incluyen múltiples perspectivas y enfoques sobre género, como teorías feministas, interseccionales, etc.   |
| <b>Relevancia de los temas tratados (entendiendo relevancia como la conexión con temáticas actuales que se relacionan con el compromiso público)</b>   | Los temas tratados de género son irrelevantes o no están relacionados con las problemáticas actuales de género y compromiso público. | Algunos temas de género son relevantes, pero no están contextualizados en su actualidad social y cultural. | Los temas tratados son pertinentes y actualizados, abordan cuestiones de género contemporáneas y globales, lo que se relaciona con el compromiso público. |
| <b>Interacción de género con otros temas (interseccionalidad). Entiendo la conjunción de categorías y variables en los contenidos</b>  | No se considera la intersección entre género y otras temáticas.  | Algunos cursos abordan de manera parcial la intersección entre género y otras temáticas.                   | El currículo aborda de forma coherente la interseccionalidad de género y otras temáticas.   |
| <b>Visibilidad de autoras/es y bibliografías con equidad de género (entiendo la visibilidad como la disposición de títulos que relacionan el área disciplinar con género)</b>                                      | Se incluyen en forma muy escasa a autoras/es o teóricas/os que relacionen área disciplinar con género.                               | Se mencionan algunos/as autores/as que relacionen área disciplinar con género.                             | Se incluyen en buena parte a autores/as que relacionan el área disciplinar con género.  |
| <b>Balance de autoras y autores para una bibliografía con equidad de género (entiendo el balance como la disposición del número de autoras y autores tanto en la bibliografía obligatoria como complementaria)</b> | No se dispone un balance en el número de autoras y autores.  | Se mencionan algunas autoras, pero la mayoría son de género masculino.                                     | Se incluye en forma balanceada a autoras y autores en la bibliografía dispuesta.  |

# Acompañamiento y asesoría de la Dirección de Equidad de Género

La DEG tiene áreas de trabajo con las que se puede triangular el acompañamiento y la asesoría para levantar diagnósticos en las unidades académicas en materia de equidad de género. El correo de contacto en caso de que se quiera iniciar un proceso de trabajo conjunto es: [equidaddegenero@uc.cl](mailto:equidaddegenero@uc.cl).

Los pasos por seguir para realizar este acompañamiento y la asesoría implican cuatro etapas de trabajo para la unidad académica: 1. Diagnóstico; 2. Planificación; 3. Implementación; y 4. Evaluación.

DIAGRAMA DE ETAPAS DE TRABAJO DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS  
PARA INCORPORAR ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO



En cada una de estas etapas existen tareas determinadas que se definen para ordenar el proceso de trabajo.

**Diagnóstico:** en el diagnóstico se aplicará una rúbrica para identificar el nivel de avance de equidad de género en la unidad académica y se levantará información cuantitativa junto a la realización de talleres de sensibilización con metodología participativa.

**Planificación:** en esta etapa se definirá un plan de trabajo y se establecerán compromisos para una agenda que promueva la equidad de género en la unidad académica en sintonía con los lineamientos institucionales.

**Implementación:** en esta etapa la unidad académica coordinará la agenda de trabajo en un periodo de tiempo definido.

**Evaluación:** en esta etapa se pueden proponer indicadores de monitoreo e hitos para hacer seguimiento con acompañamiento de la Dirección de Equidad de Género.

En el siguiente esquema se observa el proceso de trabajo que se considera en cada caso.

DIAGRAMA DEL PROCESO DE TRABAJO PARA INCORPORAR ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIDAD ACADÉMICA





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

Prorrectoría  
Dirección de Equidad de Género  
Dirección de Diseño Corporativo  
[equidaddegenero.uc.cl](http://equidaddegenero.uc.cl)