

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUMARIO

1. Introducción	1
2. Contexto	1
3. Guía de recomendaciones.....	2
3.1. Guías docentes	2
3.2. Uso de lenguaje inclusivo y no sexista.....	2
3.3. Contenidos.....	3
3.4. Metodologías y prácticas docentes.....	3
3.5. Sistemas de evaluación.....	4
4. Autochequeo para incluir la perspectiva de género en las guías docentes de mis asignaturas.....	4
5. Bibliografía	6

1. Introducción

Vivimos en una sociedad convulsa en valores, que cada día lucha por mantener un pensamiento y una actuación coherentes respecto al género. A tal fin, la enseñanza es un aspecto fundamental, bien en términos de formación del personal docente, bien prestando atención al diseño de competencias en las distintas asignaturas. Se pretende así romper con los estereotipos de género y modificar los roles que hoy en día persisten en el razonamiento humano para combatir la brecha de género y poder hablar de respeto y diversidad reales.

Para ello, es preciso partir de la mentalidad del profesorado y dirigirnos hacia el mensaje que se acaba transmitiendo al estudiantado en las aulas. La educación es un “arma de doble filo”, pues puede aportar grandes profesionales, pero, inconscientemente, también puede trasladar un pensamiento que omita la perspectiva de género.

La presente guía incluye unas breves recomendaciones para integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria. A tal fin, se abarcará la docencia en su conjunto, sin atender a ramas de conocimiento específicas. De esta forma, será aplicable a cualquier grado, máster o título propio del ámbito universitario.

2. Contexto

En esta guía prevalece un enfoque de la enseñanza universitaria con perspectiva de género y va destinada tanto al profesorado, como -de forma mediata- al estudiantado.

El primer contacto que tiene el alumnado con la docencia es el *currículum* de las asignaturas que va a cursar (guía docente). Aquí debemos distinguir entre el *currículum*

formal y el *currículum* oculto. A grandes rasgos, el *currículum* formal está conformado por los aspectos más usuales que se reflejan en los planes de estudio (v.gr. objetivos, competencias, resultados del aprendizaje, contenidos, metodología y evaluación). Sin embargo, el *currículum* oculto recoge todo aquello que no se ve explícitamente incluido en los planes docentes. Concretamente nos referimos al aprendizaje adquirido por el alumnado en lo que respecta a su vida cotidiana (v.gr. interacción en el aula, interacción con el alumnado y tutorización).

Es importante tener claro la diferencia entre ambos, puesto que las medidas a adoptar deben dirigirse tanto a los aspectos recogidos explícitamente en el Plan de Estudios, como a aquellas habilidades implícitas y adquiridas por el alumnado a lo largo del curso académico. Pues bien, aquello que se encuentra implícito va a necesitar de una mayor atención, habida cuenta de los sesgos inconscientes.

3. Guía de recomendaciones

Las medidas deben ser diversas y transversales para llegar a un mayor ámbito de actuación. En este sentido, podemos hacer referencia a los apartados que se mencionan a continuación.

3.1. Guías docentes

En lo que concierne a las guías docentes, es recomendable modificar la redacción tanto de los objetivos, como de las competencias. Además, deberán añadirse nuevas competencias que permitan al alumnado centrarse en la perspectiva de género.

En el apartado de bibliografía deberán incluirse artículos teóricos y, en su caso, empíricos escritos por profesionales de ambos sexos. Igualmente, se recomienda poner el nombre completo de la persona autora y no solo la inicial.

Respecto a los resultados de aprendizaje, estos deben promover aspectos tan importantes como el respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de las mujeres y hombres y la no discriminación. Además, deben incluir la perspectiva de género. Todo ello, para trasladar una visión social y humana de cualquier profesión, y capacitar al estudiantado para identificar los sesgos que puede tener la misma, valorando su participación en equipos paritarios.

3.2. Uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Este es un aspecto que puede incluirse en todos los apartados referenciados (desde las guías docentes hasta los sistemas de evaluación) y que en la práctica docente adquiere un gran protagonismo.

El uso de un lenguaje inclusivo crea una realidad integradora. Es decir, la realidad puede ser transformada mediante el lenguaje. En concreto, el castellano es muy sensible al género, por lo que hay que tener un especial cuidado con la utilización del masculino genérico cuando omita la figura de la mujer.

Por tanto, tanto los materiales escritos y audiovisuales, como la expresión oral del profesorado deben ser lo más inclusivos posible, respetando la alternancia del masculino y el femenino cuando sea necesario teniendo en cuenta, además, otros aspectos como:

- Reducir el desdoblamiento de género e intentar cambiar la disposición de uno u otro para evitar que un sexo sea considerado superior a otro.
- Evitar estereotipos o frases sexistas.
- Utilizar un vocabulario inclusivo conformado por sustantivos colectivos (v.gr. estudiantes) y abstractos (v.gr. persona a cargo de las luces) o términos sin carga gramatical.

Para más información pueden consultarse estos documentos:

- Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades (Crue): [Usa el lenguaje inclusivo HAY ALTERNATIVAS AL MASCULINO GENÉRICO \(uclm.es\)](https://www.uclm.es/portal/informacion/comunicacion/comunicacion-compartida/2018/05/08/usa-el-lenguaje-inclusivo-hay-alternativas-al-masculino-generico)
- Ejemplos de redacción de guías docentes (Susana Guerrero Salazar): [Ejemplos-redaccion-guias-docentes.ashx \(uclm.es\)](https://www.uclm.es/portal/informacion/comunicacion/comunicacion-compartida/2018/05/08/ejemplos-redaccion-guias-docentes)

3.3. Contenidos

Yendo más allá del lenguaje, en ocasiones los contenidos (o algunas referencias dentro de ellos) pueden generar cierta incomodidad a las estudiantes por presentar a la mujer en una situación comprometida o delicada. De ahí que podamos tener en cuenta estas consideraciones:

- Revisar los materiales para evitar imágenes que puedan incomodar a parte del estudiantado.
- Incluir imágenes de hombres y mujeres por igual y así tener en cuenta la presencia de ambos géneros en los conocimientos adquiridos y puestos en práctica.
- Facilitar referentes femeninos para visibilizar a la mujer, en particular en la comunidad STEM y TIC.

Se busca así superar el androcentrismo y reconocer las contribuciones realizadas por mujeres en la disciplina de conocimiento correspondiente.

3.4. Metodologías y prácticas docentes

El método más usual en las aulas se basa en la participación activa del estudiantado. Sin embargo, ello no asegura un espacio seguro de intervención que reduzca la brecha de género, sobre todo, en ambientes en que la mujer se encuentra en minoría. En estos casos, su índice de participación se ve reducido por una carencia de seguridad o autoestima ante el entorno que las rodea.

Para evitar esta sensación de inseguridad, conviene crear espacios inclusivos en comunicación y expresión a partir de la revisión de algunos aspectos del *currículum* oculto (que suele pasar desapercibido). A tal fin, podemos citar estas sugerencias:

- Crear equipos de trabajo reducidos para que, si solo hay una mujer, esta se sienta incluida en el espacio de trabajo.
- Evitar comentarios y estereotipos sexistas dentro de los equipos de trabajo.
- Repartir de forma igualitaria las tareas entre las personas integrantes.
- Garantizar la participación igualitaria de todas las personas (incluyendo las intervenciones).
- Supervisar los turnos de palabra para respetar las intervenciones (evitando restar importancia a cualquier duda, comentario u opinión).

Como se puede observar, se trata de acciones que benefician a la colectividad del estudiantado. No nos centramos únicamente en la figura de la mujer, sino en crear un entorno de igualdad e inclusión beneficioso para cualquier persona.

3.5. Sistemas de evaluación

En términos de evaluación, el objetivo principal sigue siendo evitar los sesgos de género. Por ello, los sistemas de evaluación deberían ampliar su esfera de actuación más allá de los conocimientos e incluir las competencias en el sistema evaluable de cada materia.

Para poder acercarnos a esta neutralidad de sesgos lo adecuado sería desconocer el sexo de la persona evaluada. Con ello, se intenta evitar cierta subjetividad o parcialidad en el momento de evaluar. Por otro lado, uno de los sistemas con mayor apoyo académico para facilitar la diversidad en el alumnado es el método de evaluación continua (distintas formas de actividades y pruebas evaluables).

4. Autochequeo para incluir la perspectiva de género en las guías docentes de mis asignaturas

Resulta útil que el profesorado pueda autoevaluarse para incluir la perspectiva de género en su docencia. A tal fin, puede integrar en su rutina docente la realización de ciertos cuestionarios.

Como ejemplo, aportamos el cuestionario de autochequeo realizado para la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante por el grupo de investigación en Igualdad, Género y Educación (IGE)¹. El cuestionario se divide en dos partes según se trate del momento previo a la realización de la guía docente o al momento durante el que se está completando.

¹ Este cuestionario está realizado a partir de los resultados recogidos en el *Informe Diagnóstico sobre la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Títulos de Grado Implementados en la Universidad de Alicante* (junio, 2020). El grupo de investigación que lo realizó estuvo integrado por Rocío Díez Ros, Andrea

ANTES DE COMPLETAR LA GUÍA	
1. ¿Soy consciente de mi responsabilidad en la formación de profesionales / ciudadanía igualitaria y democrática?	
2. Investigo sobre los sesgos de género en mi asignatura / disciplina / profesión, y diseño soluciones a través de renovados elementos curriculares (contenidos, metodologías, prácticas, materiales, recursos, ejemplos, bibliografía, enlaces, interacciones en el aula, etc.) que visibilicen y ayuden a contrarrestar dichos sesgos de género.	
3. Cuando escribo, ¿percibo si el lenguaje que utilizo es o no sexista?	
4. ¿Tengo guías (apps, webs ...) de lenguaje inclusivo que me puedan ayudar?	
5. Entre las competencias y objetivos formativos de mi asignatura, ¿cuáles me piden incorporar la perspectiva de género para que no se reproduzcan las desigualdades de género? ¿Traslado estas competencias y objetivos al resto de apartados de la guía docente para que el alumnado pueda conseguirlas?	
6. Reflexiono sobre el curriculum oculto en mi asignatura (el lenguaje que utilizo, la comunicación no verbal, interacciones en el aula entre el alumnado, conmigo o con el resto de profesorado, uso del espacio, etc.) y en qué medida reproduce desigualdades de género. Busco estrategias de reparación.	

CUANDO TENGO QUE COMPLETAR LA GUÍA DOCENTE	
CONTEXTO	
1. Explicito en qué medida esta asignatura contribuye a la formación igualitaria del alumnado.	
2. ¿He revisado que utilizo lenguaje inclusivo en este apartado?	
OBJETIVOS	
1. Compruebo que, en el apartado de objetivos específicos o resultados de aprendizaje, he incorporado las Competencias Generales y/o Específicas del Grado relacionadas con la igualdad de género. Si no las hubiere, redacto objetivos relacionados.	
2. ¿He revisado que utilizo lenguaje inclusivo en este apartado?	
CONTENIDOS	
1. ¿Puedo incluir contenidos con perspectiva de género? ¿Puedo reparar los posibles sesgos de género que tenga? (Posibles sesgos androcéntricos, aportaciones de mujeres al campo científico, aportaciones de los estudios de género a la materia, diferencias por sexo o por género relevantes para no transmitir contenidos sesgados, revisión de ejemplos y otros recursos didácticos, etc.)	
2. ¿Ha revisado que utilizo lenguaje inclusivo en este apartado?	

BIBLIOGRAFÍA	
Reviso los porcentajes de autoras y autores en el apartado de bibliografía y enlaces, intentando alcanzar la paridad (60/40). Incorporo recursos que reflejen unos contenidos sin sesgos de género.	
EVALUACIÓN	
1. Reflexiono sobre si los procesos de socialización diferenciada por género, y los diferentes estilos de comunicación de alumnas y alumnos pueden estar influyendo en la evaluación del alumnado.	
2. Diseño criterios de evaluación inclusivos, e instrumentos de evaluación que reconozcan la diversidad de estilos de aprendizaje y comunicación (trabajo individual, trabajo en equipo, roles de liderazgo, roles cooperativos, coevaluación, autoevaluación, evaluaciones orales y escritas, participación espontánea y dirigida en el aula, etc.).	

5. Bibliografía

Díaz Martínez, Capitolina (trad.), “Cuestionario para la evaluación de la igualdad de género en la enseñanza superior”, en *Curso Docencia Universitaria con Perspectiva de Género, Proyecto E-quality-Teacher, Gender, Equality*. Universidad de Fribourg.

Díez Ros, Rocío; Domínguez García, Andrea; Gómez Trigueros, Isabel María y López de Atalaya, Santiago (2020), “Autochequeo para incluir la perspectiva de género en las guías docentes de mis asignaturas”, Universidad de Alicante. Basado en los datos recogidos en el *Informe de Diagnóstico sobre la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Títulos de Grado Implementados en la Universidad de Alicante*.

Guerrero Salazar, Susana (2022), *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga*. UMA Editorial. Disponible en: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/24783/Guia_orientativa_para_el_uso_igualitario_del_lengu_PORTADA.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Rueda, Silvia; Panach, José Ignacio; Gil, Miriam; Rocafull, Andrés; Casas, Sergio y Pérez Mariano (2022), “Guía práctica para incluir la perspectiva de género en la docencia de la Informática”, en *Actas de la Jenui*, vol. 7, pp. 191-198.