



Educar en Igualdad

Caja de herramientas
metodológicas para el aula.

Mgter. Clara Presman | Dra. Paola Bonavitta

Este documento fue realizado con los contenidos generados durante el evento organizado por doinGlobal: Educación en Igualdad: Caja de Herramientas metodológicas para el aula.

10 years
doinGlobal™

doinGlobal es una institución de formación online que ofrece programas y maestrías con certificación internacional.

Identifica necesidades específicas de formación, crea alianzas con organizaciones y universidades expertas en cada área, y ofrece propuestas académicas con certificación internacional.

Crea entornos de encuentro, conexión y aprendizaje colaborativo entre profesionales apasionados por temas específicos que viven y trabajan en distintas culturas y contextos.

www.doinglobal.com



Clara Presman

Magister en Derechos Humanos

Mgter. en Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo por la Universidad Internacional de Andalucía. Licenciada en Comunicación Social UNC. Gran experiencia en gestión de proyectos de cooperación y ejecución de programas en terreno. Formación en el área de Responsabilidad Social Empresarial y sostenibilidad.

Paola Bonavitta

Dra. en Estudios Sociales de América Latina.

Dra. en Estudios Sociales de América Latina. Investigadora del Área de Feminismos, Género y Sexualidades del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba. Docente y tallerista.



Educación en Igualdad: Caja de Herramientas metodológicas para el aula

Introducción

Este material busca brindar algunas **herramientas concretas** y claves para pensar el rol docente, y cómo construir saberes y ciencia transversalizando una **perspectiva de igualdad** en la forma de enseñar y aprender. El objetivo principal que persigue este documento es poder reflexionar acerca de la construcción social, histórica y política de los roles y los estereotipos de género para poder modificar estos patrones socioculturales fuertemente arraigados que provocan discriminación y violencia, con el fin de aportar desde la educación a la construcción de sociedad más equitativas.

Recorrido teórico:

1. Marco jurídico: Futuro Educación de la Unesco y Principios de doingGlobal.
2. Estereotipos de Género y Sexismo: ¿cuáles son? ¿Cómo evitarlos en el aula?
3. **Caja de herramientas metodológicas:** prácticas áulicas, programas de estudio y bibliografía, vinculación docente-estudiantes a partir de la comprensión de la práctica pedagógica situada y reconocimiento de situaciones no adecuadas desde la concepción de las buenas prácticas de relacionamiento.



Marco jurídico: Futuro Educación de la Unesco y Principios de doingGlobal:

Como equipo docente parte de doinGlobal, es importante que todo nuestro accionar como profesores, tanto las clases, la interacción con las y los alumnos, y el material bibliográfico escogido en nuestras materias esté regido bajo los principios de la empresa. Resulta importante entonces, recordar que el ideario institucional de doinGlobal propone un Modelo de Educación Superior, sostenido sobre la base de intercambios y el afianzamiento de lazos profesionales y humanos, propiciando un entorno innovador, de contención, prestigio y vanguardia, en relación con algunos aspectos tales como:

- Una red internacional y multicultural de alumnos y ex-alumnos que aportan valor agregado al conocimiento compartido.
- Una comunidad virtual de aprendizaje dinámica y transnacional, que alcanza a regiones en las que antes era impensado aspirar a través de las formas educativas tradicionales.
- Una experiencia académica basada en nuevas formas de pertenencia e identidad de tipo Global, que aspiran a alcanzar la humanidad y sus lazos de intercambio compartido.
- Una red de acompañamiento por parte de profesionales altamente cualificados, capaces de analizar los problemas que el entorno actual presenta, buscar soluciones y asumir un norte en común: la tarea permanente de ser ciudadanos socialmente responsables con los entornos en los que se involucran.

- El fomento y divulgación de las últimas tendencias, herramientas y metodologías para el abordaje y gestión de Proyectos de Impacto.
- Una comunidad de prestigio y carácter cosmopolita, que persigue la transformación y la innovación constante, el aprendizaje continuo mediante metodologías como LearningbyDoing, el KnowHow compartido y la colaboración mutua para alcanzar, como horizonte común, una proyección a futuro: constituir la formación Global más importante de Líderes de alto impacto positivo sobre la humanidad.
- La creación de eventos de reconocimiento internacional, que generan experiencias modernas de intercambios y debates en sintonía con las políticas de progreso y desarrollo de entidades de marcada trayectoria como Naciones Unidas o el Banco Interamericano de Desarrollo, retomando iniciativas como los ODS, la Agenda 2030 o el Marco de Política Ambiental y Social.

Sobre este último punto, resulta importante destacar algunos aspectos que aportan de manera especial a la necesidad de pensar una educación basada en la igualdad, tal como propone la Agenda 2030 de Naciones Unidas y concretamente, el ODS 4 “Educación de calidad”. El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todas las personas se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. En este sentido, esta meta propuesta por Naciones Unidas aspira a proporcionar un acceso igualitario a formación asequible y a eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad (Naciones Unidas, 2018).

Puntualmente, la meta 4a hace hincapié en la importancia de construir entornos educativos que contemplen las diferencias de género, y que ofrezcan espacios de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos y todas (Naciones Unidas, 2018).

Por otra parte, doingGlobal considera vital incluir dentro de sus principios fundamentales lo planteado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su informe “Pensar más allá de los límites Perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050”. Se trata de un documento que forma parte de una iniciativa para repensar la educación y dar forma al futuro a través de un debate global sobre el conocimiento, la educación y el aprendizaje en un mundo de creciente complejidad, incertidumbre y precariedad. Este informe plantea que valores tales como el respeto, la empatía, la igualdad y la solidaridad deben estar en el centro de las futuras instituciones de educación superior y de sus misiones.

Dentro del documento, la quinta sección analiza cómo podría organizarse la educación superior basándose en el mensaje fundamental de que su fuerza reside en la diversidad. En este sentido, el grupo de expertos de la UNESCO afirma que: “la diversidad existe en múltiples formas y debe tener en cuenta dar respuesta a los diversos alumnos: cómo se les puede apoyar y las barreras que pueden impedir el acceso a la educación superior”(Ortega y otros 2021). En este punto, pensar la educación para la igualdad resulta clave en el afán de lograr construir y transmitir un conocimiento que no discrimine ni invisibilice a ninguna identidad, más bien todo lo contrario, que sea lo más plural y diverso posible.

Esta sección del informe pone el eje en elaborar una serie de recomendaciones tendientes a contribuir a la discusión acerca de cómo podría organizarse la educación superior respetuosa de la diversidad. En este sentido, el informe advierte sobre la necesidad de abordar la dominación histórica externa, así como los riesgos actuales de la homogeneización global. De este modo, el mensaje es claro: “La educación superior debe trabajar en adoptar formas plurales de conocer y hacer” (Ortega y otros 2021).

DoingGlobal comparte la mirada de la UNESCO y afirma la necesidad de trabajar en pos de la construcción de profesionales con miradas amplias, diversas, respetuosas e inclusivas. Asimismo, la hoja de ruta hacia un mundo más sostenible que supone la Agenda 2030 y en especial el ODS 4 resulta nodal para todo el accionar de la empresa.

Estereotipos de Género y Sexismo:

Los estereotipos de género afectan de manera directa a los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, define que un estereotipo de género es: “Una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar” (ONU, 2008).

Estos son nocivos en la medida en la que limitan la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional o tomar decisiones de manera autónoma y sin presiones. Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son débiles y sensibles) o aparentemente positivos (por ejemplo, las mujeres tienen instinto materno y protector). Sin embargo, son nocivos en ambos casos, siguiendo este último ejemplo del estereotipo de que las mujeres son naturalmente protectoras, luego conduce al mandato de la maternidad como destino inevitable de las mujeres y las responsabilidades vinculadas a las tareas de cuidados que recaen sobre ellas de manera casi exclusiva.

En otras palabras, utilizar estereotipos de género consiste en la práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su condición de género. Los estereotipos de género operan en la sociedad en diferentes niveles, algunos más superficiales y otros más complejos y peligrosos. Es por esto, que el derecho internacional de los derechos humanos asigna a los Estados la obligación de eliminar la discriminación contra hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Esta obligación exige que los Estados adopten medidas para destituir los estereotipos de género, tanto en la esfera pública como en la privada, así como para evitar la utilización de dichos estereotipos.

Sobre este aspecto, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), estipula en su artículo 5 que “los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (ONU, 2007).

Por otra parte entendemos por sexismo al mecanismo por el que se concede privilegio a un sexo en detrimento de otro y por androcentrismo, la concesión del privilegio al punto de vista del varón. El sexismo sería una precondition del androcentrismo. A pesar de que ha habido innegables avances, el sexismo continúa impregnando hoy la educación formal. El sexismo está presente en diferentes ámbitos educativos, a saber: en la posición de las mujeres como profesionales de la enseñanza, en la selección y transmisión de contenidos, en la metodología, en la organización escolar, en los materiales didácticos y textos, en la omisión de las mujeres a través del lenguaje, en la interacción en el aula (virtual o presencial), en la invisibilización de la mujer en la historia y en la producción del conocimiento, en la transmisión de un conocimiento androcéntrico, etc. (Contreras, 2001).

Aunque a veces parezca imperceptible o muy sutil, las mujeres están sometidas permanentemente a actitudes sexistas durante el proceso educativo, ocasionando inseguridad intelectual y condicionando su horizonte de posibilidades en el campo académico. Todo esto trae como consecuencia la legitimación de la universalización del modelo masculino y la desvalorización del modelo cultural femenino.

Es por esto, que la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. Las conclusiones convenidas definían la incorporación de una perspectiva de género como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

¿Cómo evitarlos en el aula?

Para fomentar la equidad y la igualdad entre géneros, así como el respeto y el buen trato entre todas las personas, proponemos algunas recomendaciones para incorporar a nuestra práctica docente:

- Procurar un trato no excluyente al estudiantado. ¿Tenemos estudiantes trans o personas no binarias? ¿Qué pronombres y artículos prefieren estas personas para el trato oral? Para averiguar esta información resulta muy importante dar lugar a que el estudiantado se presente en las primeras clases y exprese con qué pronombre desea ser tratado/a.
- No reproducir estereotipos en la clase, asignando tareas tradicionalmente consideradas “femeninas” a las estudiantes, haciendo comentarios o bromas sexistas u homo-lesbo-transodiantes (por más inocentes que los consideremos), reproduciendo imágenes o audiovisuales excluyentes o sexistas, invisibilizando o naturalizando estereotipos sexistas.
- Permitir y fomentar la circulación de la palabra, sobre todo la de las mujeres así como de otros colectivos tradicionalmente excluidos de la voz pública.
- Ir incorporando gradualmente algunas estrategias lingüísticas para evitar el uso permanente del masculino genérico cuando nos referimos al estudiantado.
- Comenzar a reflexionar de qué manera transversalizar la perspectiva de género en nuestra asignatura para pensar los contenidos en clave de igualdad.

Caja de Herramientas Metodológicas:

1- Prácticas áulicas

A. Toma de la palabra:

Es importante que la distribución áulica sea lo más horizontal y democrática posible. Organizar las clases de manera de que cada quien pueda presentarse y tomar la palabra públicamente, reconocerse es un detalle importante. Invitar a dialogar a todas las personas y animar a las mujeres y diversidades a hablar puesto que son los varones quienes hablan con más facilidad o que asumen con mayor fluidez los liderazgos (UNAM, 2022).

B. Ejemplos e intervenciones que se comparten:

En principio, debemos fomentar el uso de dinámicas participativas. No recurrir exclusivamente a la clase magistral en la que el estudiantado no tiene participación alguna, sino generar dinámicas que impulsen a participar a todas las personas.

En clase, se suelen compartir imágenes, videos y ejemplos para retratar la teoría que se dicta en una asignatura. Es fundamental que esos ejemplos que se brindan no sean binarios, heteronormados ni sexistas. Desarmar la idea de un estudiante universal y construir un/a “estudiante modelo” que sea diverso, atendiendo a las posibilidades e intersecciones de género, racialidad, clase, etnia, discapacidad, etcétera.

Asimismo, evitar el uso de imágenes o comentarios estereotipados que sugieran que las mujeres deben dedicarse a las tareas del hogar o al cuidado excesivo del cuerpo y la belleza física. Al mismo tiempo, debemos brindar la misma atención a las intervenciones que realizan varones y mujeres, dialogar equitativamente y no subestimar ninguna de sus participaciones independientemente del género.

C. Desarmar prácticas universalizantes y apostar por la interseccionalidad:

Se trata de no dar por sentado que todas las personas tienen las mismas posibilidades y accesos. Sobre todo en tiempos de educación digital, es importante asegurarnos de que todas las personas cuentan con competencias digitales (recordemos que contar con los recursos no implica necesariamente saber utilizarlos), considerar también que el estudiantado puede trabajar y estudiar al mismo tiempo o realizar trabajos de cuidado en simultáneo a participar de una clase. Comprender esta diversidad y empatizar con ella es central para fomentar el buen trato y una educación igualitaria. Sugerimos establecer acuerdos voluntarios, empáticos y comprensivos sobre el uso de estas herramientas. Algunas prácticas a tener en cuenta en la educación digital: grabar la clase y subirla al aula virtual para acompañar a quienes efectivamente no pueden asistir a clase, fomentar las buenas prácticas en los chat grupales, tener en cuenta que ciertas acciones virtuales durante las videollamadas (encender las cámaras o los micrófonos) implican entrar en la vida privada del estudiantado, por lo que sugerimos que sea voluntario el uso de estas herramientas.

D. Evitar sexismos, microviolencias y microracismos

Muchas veces sucede que en clase escuchamos comentarios como “las mujeres están más capacitadas para cuidar a otros y piensan más en los demás”, “las mujeres son mejores en la economía doméstica”, “los varones prefieren trabajar más tiempo fuera de la casa”, “los homosexuales son más sensibles que los heterosexuales”, “¡qué desperdicio que un varón lindo sea homosexual!”, “soy la oveja negra de la familia”, “cuando sales con tu novio” o se da por sentado que todos el estudiantado responde a una misma clase social, racialidad, etnia o capacidades, así como se asume que todos/as son heterosexuales o que no tienen ninguna discapacidad.

Como docentes, es importante estar alertas ante ese tipo de comentarios universalizantes y estereotipados que, si bien no son hechos con malas intenciones, terminan expulsando a quienes no cumplen con las normas de género, raciales o capacitistas.

Cuando estos comentarios aparecen, es importante recurrir a la reflexión colectiva: ¿Por qué piensas que las mujeres administran mejor las economías domésticas? ¿Esto será alguna habilidad natural o será algo cultural aprehendido? ¿Qué pasa si en vez de tener un novio tiene una novia? En el diálogo y la reflexión colectiva se manifiesta el mejor de los aprendizajes puesto que nos permite reconocer nuestros estereotipos internos y trabajar para modificarlos.

2- Programas de estudio y bibliografía

A. Diseño del programa

Es importante hacer una revisión del programa de la asignatura que dictas y reconocer a quién está dirigido. Algunas preguntas guías: ¿En la redacción del programa se construye un perfil profesional amplio? ¿El programa está redactado pensando en un estudiante varón? ¿Uso el masculino en la redacción o incluyo otros géneros? ¿La bibliografía de mi programa incluye autoras? ¿Alguno de los contenidos de mi asignatura permiten identificar sesgos, desigualdades, estereotipos y roles de género en el ejercicio de mi área de conocimiento o disciplina? ¿Se han identificado tanto las visiones, expectativas, obstáculos, como las potencialidades de mujeres y hombres? ¿Cómo influyen los contenidos de mi asignatura en el desarrollo intelectual, profesional y personal de las alumnas de la carrera?

Una vez que respondamos a estas preguntas, es importante reformular lo que sea necesario y pensar una asignatura amplia, diversa, no androcéntrica y que fomente la igualdad. Para ello, sugerimos conocer el trabajo de otras colegas docentes e intercambiar bibliografía y/o realizar proyectos de trabajo colaborativo.

Es importante atender al currículum oculto y al currículum explícito. No se trata solamente de ver lo que sí se tiene en cuenta al momento de diseñar una asignatura sino también lo que está implícito. Recordemos que lo que no se nombra no existe, por tanto al no nombrar, contribuimos a invisibilizar. El currículum explícito hace referencia a aquellos contenidos y recursos que deliberadamente se encuentran en el temario educativo. El currículum oculto hace referencia a aquellos aprendizajes que son incorporados por los y las estudiantes y que no figuran en la currícula oficial sino que están latentes o implícitos. Estos contenidos pueden ser -o no- “enseñados” con intención expresa. El currículum evadido refiere a aquellos contenidos que son relevantes para la vida de las personas, en particular de las mujeres, y que la escuela no toma (Morgade, 2016). Por ello, se trata de promover proyectos de vida diversos, sin distinción de género ni expectativas sociales vinculadas con el género.

Con respecto a las evaluaciones, es interesante que la evaluación sea procesual y no atarnos exclusivamente a evaluar en una o dos instancias específicas. Debemos recordar que el alumnado es muy diverso y sus tareas/responsabilidades/obligaciones también lo son. El desempeño de un estudiante que trabaja, materna, paterna y/o cuida a una persona no autónoma no es el mismo que de aquel estudiante que se dedica exclusivamente a estudiar y que cuenta con el apoyo de sus familiares. Por tanto, la evaluación procesual permitirá reconocer al estudiantado y sus realidades diferenciadas.

B. Bibliografía no androcéntrica

Además, es importante explorar los estudios de epistemología crítica en tu área de conocimiento. Tener en cuenta la inclusión de textos producidos por mujeres y personas LGBTIQ en la bibliografía obligatoria de nuestras asignaturas. Muchas veces, la bibliografía perteneciente a mujeres y a diversidades sexuales y funcionales están presentes como material complementario, otorgándole un rango menor a estas escrituras o el carácter no obligatorio.

También pensar en otros formatos posibles de bibliografía, teniendo en cuenta de que las personas LGTBQI+ realizan publicaciones en formatos no tradicionales como podcast, audiovisuales, videos o poesías. Sumar material en formatos diversos no solamente impulsará la inclusión sino que también ampliará las posibilidades de acceder al conocimiento de tu estudiantado.

Recordemos que el sexismo implícitamente está presente en la educación en diferentes aspectos como: en la selección y transmisión de contenidos, en las metodologías, en la organización escolar, en los materiales didácticos y textos elegidos, en la omisión de las mujeres y diversidades a través del lenguaje, en la interacción- gestual durante la clase, entre otros. Por tanto, considerar globalmente una mirada que convoque a todas las personas a participar y a aprender con la misma intensidad, contribuirá a impulsar el respeto y el buen trato.

Para incorporar la perspectiva de género en tus programas y, con ello, hacer visible la construcción androcéntrica de los saberes, considera que los contenidos son visiones del mundo. Cuando haces visibles a las mujeres y a las diversidades sexo-genéricas y sus contribuciones en tu área de conocimiento estás transformando las desigualdades y discriminaciones que, históricamente, han borrado a estos sectores de la población (UNAM, 2022).

La intención es que podamos favorecer la discusión y análisis de los estereotipos y las expectativas de género que imperan en nuestra cultura, observando cómo los mismos limitan la vida de varones, mujeres y de otras identidades LGTBQI+.

Bibliografía utilizada para la realización del material:

- Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Organización Mundial de la Salud (2008), *The Right to Health. Factsheet N° 31*. Génova, Suiza: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Organización Mundial de la Salud.

- Contreras, G. (2001). *Sexismo en educación*. Recuperado de <http://campuseducativo.santafe.gob.ar/wpcontent/uploads/Contrera-Sexismo-en-Educacion.pdf>.

- Morgade, G. (2011) *Toda educación es sexual: hacia una educación sexuada justa*. Buenos Aires: La Crujía.

- Morgade, G. (2016) *Toda educación es sexual*. En Merchán, C. y Fink, P. *Niunamenos desde los primeros años. Educación en géneros para infancias más libres*. Buenos Aires: Las Juanas-Chirimbote.

- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G. 2681-P/Rev)*.

- ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. (2007), CEDAW/C/PAK/Q/3/A-dd.1, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4ef994922.html> [Consultado el 28 Septiembre 2021]

- Ortega, N., Jarquín, M., Palomino, L., & Bonilla-Molina, L. (2021). Grupo Banco Mundial (BM), Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe (IESALC) de la UNESCO, Fundación Gates y Corporación Facebook.

- UNAM (2022) *Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencias. Igualdad de Género*. México: UNAM.

doinGlobal™

doinglobal.com