

Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario

Rocío Chaves Jiménez

Directora a.i. Instituto de Estudios de Género, Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica. Socióloga de la Universidad de Costa Rica y Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Especialista y asesora en género en el Instituto Nacional de las Mujeres, Costa Rica, 1996-2007. Correo electrónico: rchaves@uned.ac.cr

Recibido: Enero 2014 • Aceptado: Setiembre 2014

RESUMEN

La transversalidad de género representa la acción de integrar la perspectiva de género en las ideas, prácticas y políticas institucionales, orientándolas hacia el propósito específico de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta, en todo momento, la necesidad de identificar los posibles impactos diferenciados sobre unas y otros. Estos impactos pueden conducir a cambiar los roles tradicionales, así como a eliminar las desigualdades de género, o bien, al reforzamiento o perpetuación de aquellas estructuras patriarcales que producen brechas entre mujeres y hombres. Las universidades tienen la responsabilidad de contrarrestar estos efectos de la cultura patriarcal y de evitar cualquier forma de exclusión que se produzca a partir de conclusiones basadas en los estereotipos de género, ya que los currículos que rigen nuestro sistema educativo son de carácter androcéntrico, el cual sitúa a las mujeres en una posición de subordinación y desventaja. Por ende, el trabajo de incorporar la visión de género radicará al menos en considerar los contenidos temáticos de los cursos, los diferentes medios didácticos, el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, los diversos procesos de aprendizaje y la política y gestión institucional, con la intención de promover la capacidad crítica y una cultura de igualdad de género, que se origine desde la cotidianidad de la vida universitaria, transformando los sistemas discriminatorios en espacios de igualdad. En fin, la transversalidad de género sería tanto una estrategia metodológica como una estrategia política.

Palabras clave: transversalidad de género, perspectiva de género, currículo oculto de género, políticas institucionales, estrategia.

ABSTRACT

Gender mainstreaming represents the action of integrate gender perspective in the institutional policies, ideas and practices, directing them to the specific purpose of achieving equality between women and men, always seeking the need to identify potential differential impacts on each other. These impacts can lead to the change of the traditional roles and the elimination of gender inequalities and /or perpetuate patriarchal structures that generate gaps between women and men. Universities have the responsibility to oppose these effects of the patriarchal culture and to avoid any form of exclusion that is produced from conclusions based on gender stereotypes, as a result of the androcentric curriculum that governs our educational system, which places women in a position of subordination and disadvantage. Thus, the work of incorporating the gender perspective has to consider at least the topics of the lesson, the different didactic means, the use of inclusive and non-sexist language, the several learning processes and the institutional policy and its management to promote critical thinking and a culture of gender equality originated from the

daily life of the university, transforming discriminatory systems in sources of equality. Finally, gender mainstreaming is both, a methodological strategy as a political strategy.

Key words: gender mainstreaming, gender perspective, hidden curriculum of gender, institutional policies, strategy.

Introducción

*Somos seres condicionados
pero no determinados.*

Paulo Freire

La incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en las universidades requiere, primero que todo, el dominio del tema y el apoyo político; significa tener la astucia de identificar las ventanitas de oportunidad que se abren y la creatividad de diseñar la estrategia de gestión más adecuada. Implica además, de manera previa o paralela, la formulación de propuestas específicas para tal fin, así como la sistematización, medición y evaluación de los avances respectivos. (Chaves, Rojas y Fernández, 2009)

Debemos tener claro que la sensibilización en género no es suficiente para lograr este propósito. Ésta forma parte del proceso, pero la aspiración y lo que realmente proporciona resultados, es el manejo del instrumental teórico-práctico del análisis de género.

El concepto de género, como punto de partida, designa todo lo que es construido por las diferentes sociedades en determinados momentos históricos, para ordenar y estructurar las relaciones sociales entre mujeres y hombres. Estas construcciones sociales y simbólicas se basan en la diferencia sexual, estructurando relaciones de poder cuya principal característica es el dominio de lo masculino.

En otras palabras, el género es una construcción social aprendida y, por lo tanto, modificable, a partir de la cual se adscriben roles sociales diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico y que determinan relaciones de poder asimétricas, las identidades de género y las posibilidades de desarrollo personal. Estas relaciones de género varían según sea el contexto

social, cultural, histórico, económico y político en que se desarrollan.

De tal forma, el género como categoría de análisis permite conocer complejos procesos sociales para explicar la forma en que se estructura y expresa “lo masculino” y “lo femenino”, así como cuál es el contenido simbólico de las características que los definen y representan.

El análisis de género examina cómo el género interactúa con otros tipos de opresión como la clase social, la casta, la religión, la etnia, la edad, la orientación sexual, la ubicación geográfica y la condición de discapacidad. Este tipo de análisis no estaría completo sin examinar la manera en que el género interactúa con otras dimensiones del poder, así como un análisis de poder no estaría completo sin considerar el género (Cabral y García, s.f.).

Como herramienta para la investigación, el análisis de género toma en cuenta los roles y las diferentes responsabilidades que tienen mujeres y hombres dentro de la sociedad, develando las diferencias visibles e invisibles en la distribución del poder y en sus posibilidades de tomar decisiones. La importancia de su aplicación es que se revelan las consecuencias, omisiones e influencias del trabajo y el tipo de políticas que se estén desarrollando, con el fin de identificar dónde se presentan las inequidades y desigualdades y, por lo tanto, poder actuar sobre ellas con las medidas necesarias (Organización Panamericana de la Salud, 2009).

En síntesis, el análisis de género es un proceso teórico-práctico que permite realizar un examen diferencial crítico de las relaciones sociales entre mujeres y hombres, debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado por medio de la división sexual del trabajo, la cual establece una especialización de la mujer en tareas reproductivas del ámbito privado poco valoradas y las del

hombre en el mundo público, productivo y con mayor prestigio. Implica además necesariamente estudiar las formas de organización y funcionamiento de las sociedades y sus instituciones sociales como la educación.

Las principales variables por considerar dentro de este análisis son las siguientes:

1. División sexual del trabajo (¿quién hace qué y cómo se valora lo que hace?).
2. Acceso y control de recursos y beneficios (¿quién posee recursos y de qué tipo son?, ¿quién recibe beneficios y de qué tipo son?).
3. Participación en la toma de decisiones (¿quién toma decisiones y cuáles decisiones?).
4. Necesidades e intereses específicos (¿qué necesitan las mujeres y qué necesitan los hombres de acuerdo con su diversidad?).
5. Limitaciones y oportunidades (derivados de sus roles de género).
6. Capacidad de organización (para transformar las relaciones de poder).

La aplicación del análisis de género determina las brechas de género existentes y los contextos generadores de discriminación, además de proporcionar recomendaciones para integrar la perspectiva de género en la metodología de investigación, en la formulación de metas y objetivos, así como en la planificación y en la elaboración e implementación de políticas, planes, programas y proyectos e, inclusive, en la vida cotidiana.

Consecuentemente, contribuye de manera directa y decisiva a la transversalización de la perspectiva de género en la práctica cotidiana y política, sobre todo a partir de 1995, cuando se realizó en Pekín, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. En esta Conferencia se concretó un cambio de enfoque primordial que permitió ratificar, por un lado, que la igualdad de género es un propósito o meta universal y de beneficio para todas las personas y, por otra parte, que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

Al mismo tiempo se definió una nueva estrategia para alcanzar esta igualdad, la llamada *transversalidad de género* o *mainstreaming* de género. Esta estrategia implica la acción de incorporar la perspectiva de género en las ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general. Así lo establece la propia Plataforma de Acción de Beijing en su párrafo 79:

Los gobiernos y el resto de actores deberán promover una política activa y visible para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de forma que, antes de que se tomen decisiones, se haya realizado un análisis del impacto sobre las mujeres y los hombres respectivamente. (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia; Ministerio de Cultura, 1996)

Este nuevo enfoque va más allá de procurar la presencia femenina en los espacios de toma de decisiones. Pretende, más bien, que en todas esas decisiones, políticas, acciones o circunstancias se asuma y se aplique la perspectiva de género tanto en el espacio público como en el privado. (Munévar y Villaseñor, 2005)

De tal forma, transversar género implica la movilización de todas las políticas generales y medidas particulares hacia el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y constantemente, la identificación y la planificación de sus posibles impactos diferenciados sobre mujeres y hombres. Estos impactos pueden afectar directa o indirectamente a mujeres y hombres y puede ser tanto de manera positiva como negativa; es decir, pueden conducir hacia la modificación de los roles tradicionales y la eliminación de las desigualdades o bien, reforzar y/o perpetuar las estructuras patriarcales que generan las desigualdades existentes entre los géneros. Se trata de construir un nuevo marco que modifique las relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres y que también tiene sus efectos negativos sobre las masculinidades. (Chaves, 2011)

Justificación

Es preciso reinventar el mundo. La educación es indispensable en esa reinvención.

Paulo Freire

Las universidades tienen la responsabilidad de contrarrestar los efectos negativos de la cultura patriarcal, de develar aquello que no debe considerarse como “normal o legítimo” y de evitar cualquier forma de exclusión que se genere a partir de conclusiones basadas en los estereotipos de género. (Palomar, 2005)

El sistema educativo en general, como ente socializador, tiene un rol protagónico en la transmisión de modelos sociales y en la reproducción de valores, normas, creencias, actitudes y estereotipos femeninos y masculinos que se expresan de modo implícito y explícito en las nociones culturales que se transmiten por medio del currículo formal y del *currículo oculto*. En este último, se da un trato desigual a mujeres y a hombres; se transmiten mensajes, muchas veces de manera inconsciente, relacionados con la superioridad y la autonomía de los hombres y la inferioridad y dependencia de las mujeres. Lo anterior repercute directamente en la autoconfianza de ellas, en su autoestima y en sus proyectos de vida. (Chaves, 2008)

El currículo que rige nuestro sistema educativo es androcéntrico, porque su parámetro de referencia es el género masculino; el hombre es considerado como el artífice de hechos históricos, sociales, económicos y políticos, mientras las mujeres son las eternas invisibles en estos procesos. La educación en general, sea presencial o a distancia, está impregnada de la ideología patriarcal, ya que favorece a los hombres, pone énfasis en su preparación para el mundo público y para el ejercicio del poder, situando a las mujeres en una posición de desventaja al educarlas para el mundo privado, reforzando así la tradicional división sexual del trabajo.

Por esta razón, las jóvenes siguen eligiendo estudios orientados a ocupaciones que a menudo constituyen una prolongación de las funciones asignadas por el mandato o rol de género, a través

del proceso de socialización. Tareas de cuidado, de educación, humanitarias, de protección de la salud de las demás personas, entre otras, son las preferidas por las jóvenes para el desarrollo de su carrera profesional y su proyecto de vida, lo cual las coloca en una posición de desventaja con respecto a los hombres, ya que dichas tareas tienen menor remuneración y prestigio social. (Rojas, Chaves y Fernández, 2012)

Esta realidad la podemos observar claramente cuando analizamos los diferentes porcentajes de hombres y mujeres que estudian carreras como Educación, Enfermería y Trabajo Social, donde predominan las mujeres; o las más ligadas a las Ciencias Exactas e Ingeniería, con mayoría masculina. Los centros de educación superior siguen haciendo muy poco o casi nada para incorporar hombres y mujeres en carreras no tradicionales para ellos y ellas.

Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo curricular universitario

Jamás acepté que la práctica educativa debería limitarse sólo a la lectura de la palabra, a la lectura del texto, sino que debería incluir la lectura del contexto, la lectura del mundo.

Paulo Freire

Trabajar con perspectiva de género es mucho más que desarrollar actividades para mujeres y usar cierto tipo de lenguaje. Implica un enfoque teórico transformador, la elaboración de estrategias y el diseño de propuestas de acciones para mujeres y para hombres, considerando todas sus necesidades e intereses desde la diversidad de sus identidades de género y de sus condiciones concretas.

Incorporar esta perspectiva significa reconocer que las relaciones de poder entre los géneros son desiguales y que esa desigualdad produce una discriminación que impide que las personas, por su condición de género, disfruten plenamente de sus derechos como humanos.

Este reconocimiento implica, como se anotó anteriormente, hacer visibles a través de la aplicación del análisis de género, los diferentes roles de

género en los contextos en que nos desarrollamos y la forma en que estos determinan mecanismos de inclusión o exclusión en cuanto al acceso, uso y control de los recursos existentes y de los beneficios que se produzcan. Involucra, además, evidenciar la desigual participación en los procesos de toma de decisiones, ya que este aspecto repercute directamente en la posibilidad de cambio a favor de la igualdad atendiendo a las necesidades e intereses propios de cada género.

Para hacer efectiva la incorporación de esta perspectiva, es necesario desarrollar estrategias de deconstrucción de los procesos de aprendizaje social a partir de los cuales hemos asumido estos roles de género, junto con los estereotipos y mitos que los refuerzan. Aquí las universidades deben asumir el compromiso de desarrollar investigaciones y prácticas orientadas a reconstruir una educación que promueva una visión de mundo más igualitaria, en lugar de reproducir acríticamente las desigualdades.

De lo dicho antes, al estudiar las diferentes propuestas curriculares de las universidades, la labor de *transversar* la perspectiva de género se entiende por la aplicación sistemática y coherente del análisis de género, principalmente en los contenidos temáticos de los cursos, en los diversos medios didácticos que se utilizarán, en el lenguaje, en los diferentes procesos de aprendizaje que se generan, en la formulación de políticas internas y en la gestión institucional en general, orientando el quehacer cotidiano universitario hacia una cultura a favor de la igualdad de género y hacia la construcción de una sociedad más justa.

Contenidos temáticos

La incorporación de la perspectiva de género al análisis de los contenidos temáticos de una propuesta curricular es primordial, pues la “neutralidad de género” no existe. Esta neutralidad de los contenidos temáticos no puede existir en una sociedad que, por medio de diferentes mecanismos patriarcales, “naturaliza” y, por ende, “invisible” las desigualdades de género.

Es indispensable, entonces, contrarrestar el carácter “natural” o “normal” que poseen las

percepciones y determinaciones sobre lo que debe ser un hombre o una mujer y que, posiblemente, subyacen en cada contenido. La condición de género no es dada por la naturaleza biológica del sexo de la persona; esta posee un carácter socialmente constituido que hay que explicar y develar en sus contradicciones.

Por lo tanto, *transversar* la perspectiva de género significa, fundamentalmente, una revisión a profundidad de los contenidos de los cursos en cuanto a:

- Si existen postulados androcentristas y estereotipados por género en las diferentes disciplinas académicas, con el fin de deconstruirlos primero y reconstruirlos luego desde la teoría de género.
- Si se tiene claro que se busca la igualdad como derecho humano, y no solo la equidad; para ello debe entenderse que las medidas de equidad (acciones afirmativas) son necesarias para lograr la igualdad, pero no son suficientes.
- Si se incluyen, en los contenidos de los cursos, la experiencia y los aportes de las mujeres.
- Si se evitan los temas y ejemplos estereotipados por género y se seleccionan, en la medida de lo posible, de forma que respondan a los intereses de todas las personas.
- Si se elaboran metodologías adecuadas, para que el estudiantado adquiera experiencias y capacidades que tradicionalmente han sido adjudicados a uno de los sexos en exclusiva.
- Si se toma en cuenta que los hombres y las mujeres tienen contextos familiares distintos, ya que las mujeres generalmente llevan en sus espaldas el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes.
- Si se promueve la corresponsabilidad de las tareas domésticas en la familia, para lograr una distribución equitativa y adecuada para cada miembro.
- Si se consideran los diferentes intereses, valores y necesidades emocionales de cada alumno y alumna como individuos.

- Si se incorporan los intereses y necesidades prácticas y estratégicas de género.
- Si se analiza cómo cierta utilización de la imagen de la mujer va en detrimento de su dignidad y si se promueve el desarrollo de una mentalidad crítica en relación con este tipo de violencia de género y los otros tipos de violencia hacia las mujeres.

De tal manera, un diseño curricular universitario desde el cual se suponga que los contenidos de los cursos son neutros y que no impactan de manera diferenciada a hombres y a mujeres, estará reproduciendo la realidad patriarcal. Un curso desde el cual no se reflexione sobre la existencia de las desigualdades de género y que se presuma de carácter “neutral al género”, muy posiblemente se esté construyendo sobre situaciones desvalorizantes, excluyentes y discriminatorias, muchas veces imperceptibles.

Medios didácticos

Los materiales educativos y recursos didácticos de todo tipo transmiten valores, ideas, estereotipos y modos de vida por medio de los mensajes que contienen, de las imágenes incorporadas, de los personajes que se presentan y del lenguaje que utilizan; estos influyen de manera decisiva en la comunidad estudiantil, al ofrecerle referentes o modelos con los cuales identificarse.

En fin, la mediación pedagógica que se realiza desde las universidades debe incorporar criterios de género para no reforzar los estereotipos y las desigualdades existentes y, para que, haciendo un mejor uso de los diferentes recursos, no desaproveche oportunidades de promover la transformación de la cultura androcéntrica y patriarcal.

Lo anterior implica que al analizar desde la perspectiva de género cualquier material educativo se tomará principalmente en cuenta:

- Si se trabaja para hacer consciente el currículum oculto y se diseña una estrategia para contrarrestarlo. Por ejemplo, por medio de la elaboración de guías y el desarrollo de procesos de capacitación.

- Si se evita un reparto de las características diferenciado para hombres y mujeres. Por ejemplo, si se evita considerar a las mujeres débiles, pasivas, dependientes, temerosas y que desarrollan sus actividades en el ámbito privado y, por otra parte, a los hombres como fuertes, activos, independientes, valientes, que se desarrollan en el ámbito público.
- Si se visibiliza el ámbito doméstico y se le confiere igual importancia que a la esfera pública.
- Si se valoran socialmente las actividades vinculadas con el cuidado de personas.
- Si se evita, en los roles profesionales, asignar a los hombres la autoridad y a las mujeres la ejecución desde una posición de subordinación.
- Si se presenta a mujeres y hombres en puestos de dirección y toma de decisiones, en labores, profesiones y ocupaciones de todo tipo, lo cual contribuye a la indiferenciación de los roles de género y a una distribución simétrica de poder.
- Si se evita presentar a las mujeres como personajes secundarios o marginales alrededor de un personaje masculino.
- Si se promueve correctamente la corresponsabilidad de las tareas del hogar, por ejemplo, evitando comentarios referidos a que los esposos “ayudan” en las tareas domésticas y aparecen con camisa y corbata.
- Si existe igualdad de género en la distribución del trabajo en el aula o en la universidad, en la toma de las decisiones, en el uso de la palabra, en las posibilidades de organización (empoderamiento colectivo), así como en el acceso y control de los recursos productivos, sociales y políticos y en la distribución de los beneficios que estos generen.
- Si se evita una sub-representación de las figuras femeninas, pues debe existir una paridad de género que refleje la realidad.
- Si el uso de las imágenes e ilustraciones incorpora la diversidad, la inclusión y la paridad de género. Deben aparecer mujeres y hombres representados en sus diferencias

de género, etnia, condición de discapacidad, edad, ubicación geográfica, orientación sexual y condición socioeconómica, por citar algunas, tratando siempre de guardar la proporción del 50% de hombres y el 50% mujeres como reflejo de la realidad social.

- Si se evita presentar imágenes de mujeres en condiciones o posturas superficiales, denigrantes o como un simple objeto.

Una mediación pedagógica que incorpore la perspectiva de género en los materiales educativos y recursos didácticos, considerando al menos los aspectos citados anteriormente, juega un papel sumamente importante para que los aprendizajes resulten significativos al estudiantado y para el desarrollo de habilidades y destrezas que permitan la aplicación del análisis de género a situaciones de su cotidianidad, promoviendo los valores de la igualdad y la equidad y el de la diversidad de los seres humanos.

Lenguaje

No hay palabra verdadera que no sea unión inquebrantable entre acción y reflexión. Decir la palabra verdadera es transformar el mundo.

Paulo Freire

En la búsqueda de la igualdad de género, es sumamente importante identificar que el lenguaje tampoco constituye un sistema de códigos neutros, ya que este influye en nuestra percepción de la realidad, condicionando nuestro pensamiento y determinando nuestra visión de mundo; por medio del lenguaje se reflejan y refuerzan las desigualdades sociales y de género. Por ende, el análisis que se debe realizar desde la perspectiva de género, debe partir de que existe tanto un lenguaje sexista así como un uso sexista del lenguaje.

El lenguaje construye realidad y, por lo tanto, lo que no se nombra no existe; de ahí la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista y de tratar de visibilizar explícitamente a la otra mitad de la población mundial, que son las mujeres en toda su diversidad. El lenguaje es androcéntrico y contribuye a la perpetuación del

patriarcado; este sesgo actúa desde muy temprana edad y en cualquier proceso de aprendizaje; por ejemplo, el uso de términos genéricos como “hombre” para designar a toda la humanidad ha ocultado a las mujeres a lo largo de los siglos.

Por lo tanto, con respeto al lenguaje es importante considerar los siguientes aspectos:

- Si se ha reflexionado en torno al sesgo androcéntrico del lenguaje y cómo evitarlo desde el diseño curricular.
- Si se ha analizado que el lenguaje es sexista al emplear normas lingüísticas que supuestamente “incluyen” a ambos sexos, cuando en realidad lo que sucede es que margina y oculta la presencia, los aportes y el protagonismo de las mujeres, como sucede con el empleo de términos genéricos y plurales.
- Si se evita el uso sexista del lenguaje en frases estereotipadas como “lloras como una niña” o “esa muchacha juega fútbol tan bien como un hombre” y muchas otras.
- Si se ha elaborado una guía para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista y si se ha desarrollado un programa de capacitación para su utilización adecuada.
- Si se emplea el lenguaje inclusivo y no sexista, sin que este abuse de algunos elementos que puedan obstaculizar la comprensión de lectura, como el uso repetido de “los y las”.
- Si nos dirigimos a hombres y mujeres en los documentos oficiales, convocatorias, murales, carteles, boletines, etc.
- Si se hace un esfuerzo consciente para utilizar un tipo de lenguaje que promueva una imagen positiva de todas las personas y que no genere expresiones discriminatorias de ningún tipo.

Nada de lo anterior es un producto de la casualidad, la lengua es un cuerpo de palabras que una sociedad utiliza para expresar su concepción de mundo, es tanto creadora como transmisora de cultura con un sentido ideológico de la realidad, pues significa adoptar modelos de pensamiento y comportamiento, así como ideas y creencias.

El lenguaje circunscribe a las mujeres a ciertos espacios y les impide toda pretensión de universalidad, castigando fuertemente los cambios que se promueven para hacerlo menos sexista y más incluyente del género femenino.

De esta manera, el lenguaje, como uno de los instrumentos más eficaces de comunicación entre las personas, se convierte también en un mecanismo de control social, ya que coadyuva a sostener el orden social dominante al mantener el poder y a posicionar a las personas dentro de ciertos límites y formas de relacionarse.

Esta anulación y subordinación de la mujer en el uso del lenguaje llega a tener efectos importantes en la construcción de las identidades femeninas y en sus proyectos de vida, pues las personas aprenden a incorporar aspectos sobre la forma de ser de mujeres y hombres que pueden resultar altamente discriminatorios.

Se trata entonces de reflexionar más sobre la forma en que se utiliza el lenguaje y cómo emplearlo a favor de la igualdad de género; cada persona debe ser más consciente de lo que habla y escribe, de lo que realmente desea transmitir y la manera más adecuada de hacerlo, *pues las palabras poseen, a la vez, una carga ideológica y un poder de transformación.* (Chaves, 2008)

Procesos de aprendizaje

El mundo no es, el mundo está siendo.

Paulo Freire

En la interacción educativa, que incluye principalmente los procesos de aprendizaje formales y no formales, la evaluación, la gestión académica y administrativa, la investigación y la acción social, el personal docente también puede transmitir la ideología patriarcal predominante (*currículo oculto*), por lo que es primordial analizar los siguientes aspectos:

- Si existe un programa de capacitación en género para el funcionariado y el estudiantado universitario.
- Si se vigila el uso del lenguaje –tanto verbal como escrito– de manera que el discurso y

las preguntas se dirijan a los dos sexos y se utilicen términos inclusivos.

- Si en las clases presenciales, virtuales o tutorías, existe un equilibrio en el número de preguntas que se les formulan tanto a hombres como a mujeres y si se les llama la atención, se les proporciona consejo o si se les motiva por igual.
- Si las personas docentes dedican el mismo tiempo y atienden por igual a las consultas y comentarios tanto de hombres como de mujeres, evitando dejarse llevar por la interrupción constante y con un volumen más alto por parte de los hombres, lo cual puede impedir la participación igualitaria de las mujeres.
- Si se les anima a que trabajen juntos en grupos mixtos y si se promueven equitativamente los liderazgos tanto de hombres como de mujeres.
- Si se aplican los mismos criterios a la hora de evaluar los exámenes, las tareas y los comentarios.
- Si se evita reforzar los roles de género en las actividades cotidianas y en los ejemplos utilizados para mejorar el proceso de aprendizaje.
- Si se contratan equilibradamente profesores y profesoras, preferiblemente en áreas no tradicionales para hombres o mujeres, con el fin que sirvan de modelo para el estudiantado.
- Si se evita repetir, en las actividades sociales, la división sexual del trabajo tanto de estudiantes como de docentes; por ejemplo, en una fiesta de cumpleaños los hombres llevan lo de beber y las mujeres la comida.

Finalmente, además de las consideraciones ya mencionadas, es necesario agregar que el *currículo oculto* refuerza los estereotipos de género más allá del aula o de los medios didácticos, por lo cual es importantísimo abordar los diferentes espacios cotidianos del centro educativo como son el comportamiento en la sala de reunión del cuerpo docente, determinar quiénes ocupan los puestos de autoridad y los mejores espacios físicos y cómo se distribuyen las tareas entre ellos

y ellas por parte de las jefaturas, para observar si se reproduce la tradicional división sexual del trabajo (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003).

El análisis de las relaciones sociales y de poder que se definan a partir del quehacer universitario es fundamental, así como el de la reglamentación interna existente que promueva los derechos humanos y los derechos laborales; particularmente, debe contarse con reglamentación efectiva contra el hostigamiento sexual y contra el hostigamiento laboral por razones de género, como el que viven muchas mujeres embarazadas.

La coherencia entre las declaraciones de principios que debe promover una universidad y su ejercicio cotidiano es esencial en los diferentes procesos de aprendizaje que se generen. De ahí la importancia de contar con una política institucional de igualdad y equidad de género, que oriente las dimensiones académicas y administrativas hacia la creación de espacios libres de discriminación.

Política y gestión institucional

La transversalidad de género no implica eliminar “la necesidad de elaborar políticas y programas específicos para las mujeres, así como legislación positiva a su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinaciones para la atención de aspectos de género” (Durán, 2011, p. 39). Todo lo contrario, debe existir una instancia especializada que coordine la elaboración de un diagnóstico de brechas de género como primer paso para diseñar y formular una política institucional de igualdad de género y su respectivo plan de acción. En todo este proceso deben incorporarse la totalidad de personas que integran la organización, y cada instancia tendrá su responsabilidad específica.

El cambio cultural que se requiere debe concebirse desde la cotidianidad de cada persona y desde sus propios conocimientos, promoviendo la capacidad crítica (conciencia de la subordinación) y la motivación para salir de la situación discriminatoria, por lo cual los agentes deben ser activos. Se aprende en la acción y no es posible salir de la situación de desventaja si se actúa

pasivamente; es preciso transformar los sistemas discriminatorios en espacios de igualdad.

De tal forma, tanto las mujeres como los hombres que desean modificar su masculinidad y su feminidad hegemónicas, se convierten en constructores y constructoras de su propia existencia y van aprendiendo a vivir en igualdad a lo largo de sus vidas. La conciencia de género hace que cada persona, desde sus circunstancias, desarrolle sus propias formas, tanto de manera individual como colectiva, de aprender a conocer el mundo y a reconocer las desigualdades de género para poder combatirlos. Esto implica un esfuerzo educativo imprescindible para dominar la teoría y el análisis de género, como ya fue mencionado al inicio de este artículo y que no se debe dejar de lado, bajo ninguna circunstancia.

Se observa, por lo tanto, que los sistemas educativos aún tienen importantes retos que alcanzar. Por ello, *transversar* las diferentes propuestas curriculares con una verdadera cultura de igualdad de género debe vislumbrarse como una propuesta posible buscando el apoyo político necesario y la generación de ventanitas de oportunidad que se abran.

Para construir esta *cultura de igualdad de género* (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003) que supere las brechas entre mujeres y hombres y elimine los estereotipos sexistas, se requiere implementar dentro de una política y gestión institucional al menos lo siguiente:

- Fomentar como valores fundamentales el respeto a la diversidad y la igualdad social y de género en el sistema educativo, en todos sus documentos orientadores de política y en la normativa universitaria.
- Asignar presupuesto para la consecución de la igualdad de género que refleje un verdadero compromiso de las autoridades institucionales.
- Generar datos y estadísticas desagregadas por sexo desde todos los sistemas de información que existan, para desarrollar las investigaciones y orientar la toma de decisiones bajo la perspectiva de género.

- Investigar e identificar las brechas de género y a quién se encuentran afectando negativamente.
- Desarrollar investigaciones y elaborar estrategias y planes para la eliminación de las desigualdades de género y los sistemas discriminatorios.
- Promover un trato justo e igualitario entre mujeres y hombres de la comunidad educativa, reconociendo los aportes de las mujeres, sus experiencias pasadas y presentes, lo mismo que sus intereses y necesidades particulares.
- Propiciar el protagonismo de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.
- Incentivar la contratación paritaria de docentes mujeres y hombres en disciplinas no tradicionales y en especialidades técnicas diversas y competitivas.
- Estimular el uso igualitario de herramientas técnicas y recursos tecnológicos entre los hombres y las mujeres docentes, administrativos y estudiantes.
- Fomentar la igualdad de género en los materiales didácticos y en la imagen institucional.
- Fomentar la igualdad de género en todos los espacios cotidianos de la vida universitaria, es decir, tanto en el quehacer formal como en el no formal.
- Utilizar criterios de género como parámetro para medir la calidad de la educación.
- Promover modalidades de educación acordes con las particularidades de la diversidad de mujeres adultas, adolescentes embarazadas y madres.
- Diseñar y brindar capacitaciones y procesos de formación para personas docentes, administrativas y estudiantes, con el propósito estratégico de desarrollar habilidades y capacidades que les permitan *transversar* la perspectiva de género eficazmente, tanto en la cultura organizacional como en las diferentes propuestas curriculares.

El análisis de género debe estar presente en todas las etapas de formulación de políticas,

programas y proyectos a partir de la elaboración de un diagnóstico de brechas de género en el ámbito universitario. El plan de acción estratégico que se derive de este trabajo debe ser objeto de monitoreo y evaluación institucional, cuyos indicadores midan los efectos de las intervenciones realizadas en la situación de hombres y mujeres y en las relaciones que se establecen entre ambos; estos indicadores deben medir si las brechas de género aumentan o disminuyen.

Los criterios de género que se definan para lograr lo anterior, deben integrarse como acciones regulares en la rutina y cultura organizacional por medio de prácticas y valores; este proceso se llama *institucionalización de la perspectiva de género*, el cual requiere un importante compromiso político y una gran disposición al cambio.

Conclusiones

Todo acto educativo es un acto político.
Paulo Freire

El trabajo de incorporar la perspectiva de género en los currículos es parte del gran desafío de la educación superior como instancia democratizadora y formadora de docentes; se trata de promover una cultura de igualdad de género en la institucionalidad educativa, lo cual requiere transformar conciencias, estructuras tradicionales, formas de ser, de pensar y de actuar y de ver la vida, pero justamente es en los grandes retos donde nacen las posibilidades de transformar lo que social y culturalmente se ha aceptado como normal y legítimo y que ha inhibido el pleno desarrollo de las personas, especialmente el de las mujeres.

Se trata de construir colectivamente –a partir de cada propuesta curricular– esa nueva sociedad que identifique las diferencias entre mujeres y hombres y las valore por igual, con el fin de establecer acciones tendientes a promover contextos libres de discriminación en las diferentes esferas del espacio educativo.

Transversar género no significa mencionar que en un documento o curso se trata el “tema de género” o se escribe o habla en lenguaje inclusivo

y no sexista (el cual es sumamente importante, pero no es suficiente), tampoco es una receta o una lista de chequeo.

La transversalidad de género es tanto una estrategia metodológica como una estrategia política, pues implica un posicionamiento ideológico distinto frente al quehacer universitario. Requiere estar en atención permanente y acuciosa para identificar las diversas y ocultas y no tan ocultas formas y contextos de discriminación por razón de género, además de los posibles impactos diferenciados sobre hombres y mujeres que puede provocar cualquier acción o lineamiento institucional. Consiste en desarrollar altos grados de creatividad para contrarrestar las desigualdades identificadas. En fin, es una estrategia consciente de trabajo cotidiano para transformar la realidad en la que nos desarrollamos, la cual se encuentra plagada de asimetrías de poder. Por ende, requiere provocar rupturas en el orden social establecido patriarcalmente para construir el camino hacia la igualdad. (Chaves, 2011)

Este proceso de institucionalización de la perspectiva de género requerirá tiempo y esfuerzo e implicará múltiples desafíos en el propio quehacer cotidiano de cada universidad, lo cual involucra modificaciones esenciales en la concepción y formulación de las políticas, en la administración de los diferentes recursos y, principalmente, en las relaciones interpersonales o, mejor dicho, en las relaciones de poder establecidas. Se necesitará ejecutar muchos procesos de capacitación y sensibilización, diseñar estrategias y aplicaciones prácticas, lograr compromisos políticos explícitos y oportunos, pero sobre todo realizar estudios e investigaciones que permitan generar conocimiento para fundamentar e instrumentar este cambio.

Referencias bibliográficas

CABRAL, Blanca y García, Carmen (s.f.). *El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos*. Recuperado de <http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/a_1.1.6.html>

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA; Ministerio de Cultura (1996). *Conferencia Mundial sobre la Mujer, 4 Plataforma de acción; Declaración de Beijing; Información general y selección de documentos*. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

CHAVES, Rocío (2008, julio-agosto). "Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en el proceso de diseño curricular en la UNED". *Curso: Aproximándonos a los Estudios de Género*, presentado en la UNED, San José, Costa Rica.

CHAVES, Rocío (2011, 4 mayo). "Transversalización de la perspectiva de género en la UNED: una estrategia institucional". *Acontecer*. Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/acontecer/index.php?option=com_content&view=article&id=925:transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-uned-una-estrategia-institucional&catid=56:articulos&Itemid=79>

CHAVES, Rocío; Rojas, Rosberly y Fernández, Ana Lucía (2011). *Ponencia VI Congreso Universitario de la Universidad Estatal a Distancia*. San José, Agosto 2012.

DURÁN, María (2011). "La transversalidad de género en la educación superior: propuesta de un modelo de implementación". *Revista Posgrado y Sociedad de la Universidad Estatal a Distancia*, 12(1), 23-43.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INAMU (2003). Folleto de apoyo conceptual para el personal docente primaria y secundaria. *Colección Metodologías Núm. 3*. San José: Imprenta Nacional.

MUNÉVAR, Dora y Villaseñor, Marta (2005). "Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes". *Revista de Estudios de Género La Ventana*, (21), 44-68.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (2009). *Elementos para un análisis de las estadísticas de salud para la toma de decisiones*. Recuperado de <<http://www.cwhn.ca/en/node/43096>>

PALOMAR, Cristina (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, (21), 7-20.

ROJAS, Rosberly; Chaves, Rocío y Fernández, Ana Lucía (2012). "Brechas de género en estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y recomendaciones para su disminución". En: *Cuadernos de Investigación UNED*, 239-246.

