

ESTRATEGIA VISPRECA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AULAS UNIVERSITARIAS

VISPRECA STRATEGY FOR GENDER EQUALITY IN UNIVERSITY CLASSROOMS

Miguel Ángel Pleitez Herrera 

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia (ISNA), El Salvador
pleitezdante26@yahoo.com

Recibido: 17/08/2021; Aceptado: 01/11/2021

Resumen

La estrategia VISPRECA es una propuesta de intervención socioeducativa orientada al nivel educativo superior, construida a partir de un proceso de investigación-acción con las cátedras de Técnicas de Investigación y de Evaluación de los Aprendizajes de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad Modular Abierta en El Salvador. El propósito de la estrategia es brindar una herramienta metodológica y operativa a las personas que ejercen la docencia, facilitándoles la aplicación del enfoque de género en las cátedras universitarias desde una perspectiva restaurativa y colaborativa. Se orienta por los principios de visibilización, igualdad, sensibilización, problematización, reparación, cambio y acción; y, surge ante la necesidad de un abordaje más visible, humano y concreto del género en el aula que, además, sea transversal al proceso de enseñanza, constituyendo un ejercicio constante de diálogo crítico y problematizador del género durante todo el ciclo académico. A nivel metodológico, se incorporaron componentes de trabajo colaborativo y prácticas restaurativas, con relación a este último, se presenta una adecuación del círculo restaurativo, como una propuesta para plantear el enfoque de género, desde la cotidianidad de las relaciones entre los actores universitarios y desde los imaginarios sociales que entretejen las vidas de las personas participantes del proceso. Asimismo, se ha estructurado de tal forma que pueda ser una alternativa aplicable al flujo vital de la academia, articulándose a sus tres funciones: la docencia, la investigación y la proyección social. Lo que se presenta ha sido un proceso consensuado con estudiantes, y es en última instancia una alternativa sujeta a debates y mejoras acorde a cada contexto y experiencia de la persona que la aplique.

Palabras clave: enfoque de género; docencia universitaria; adecuación curricular; círculo restaurativo; estrategia VISPRECA.

Abstract

The VISPRECA strategy is a proposal for a socio-educational intervention aimed at the higher educational level, built from an action-research process with the chairs of Research Techniques and Learning Assessment of the Faculty of Sciences and Humanities of the Universidad Modular Abierta in El Salvador. The purpose of the strategy is to provide a methodological and operational tool to people who teach, facilitating the application of the gender approach in university chairs from a restorative and collaborative perspective. It is

guided by the principles of visibility, equality, awareness, problematization, reparation, change and action; and, arises from the need for a more visible, humane and concrete approach to gender in the classroom that, in addition, is transversal to the teaching process, constituting a constant exercise of critical and problematizing gender dialogue throughout the academic cycle. At the methodological level, components of collaborative work and restorative practices were incorporated, in relation to the latter, an adaptation of the restorative circle is presented, as a proposal to raise the gender approach, from the daily life of the relationships between university actors and from the social imaginaries that weave the lives of the people participating in the process. Likewise, it has been structured in such a way that it can be an alternative applicable to the vital flow of the academy, articulating its three functions: teaching, research and social projection. What is presented has been a process agreed with students, and is ultimately an alternative subject to debate and improvement according to each context and experience of the person who applies it.

Keywords: Gender approach; university teaching; curricular adaptation; restorative circle; VISPRECA strategy.

INTRODUCCIÓN

Este artículo plantea la estrategia VISPRECA como una alternativa metodológica para incentivar y promover la igualdad de género en las cátedras universitarias. Surge a partir de un proceso de investigación-acción realizado durante el primer ciclo académico del año 2020, con las cátedras de Técnicas de Investigación y Evaluación de los Aprendizajes en la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad Modular Abierta, Sede Central en El Salvador.

Se analiza la relación entre el quehacer docente y la igualdad de género; describiendo las percepciones estudiantiles que dieron fundamento a los presupuestos de la estrategia VISPRECA. Asimismo, se detallan los principios que orientan la estrategia y los cinco ejes que la estructuran.

Con este aporte se busca visibilizar el valor que tienen los procesos de investigación docente en la construcción de propuestas de mejora para el quehacer universitario; además de plantear un precedente que conlleve a que desde la docencia universitaria se gesten acciones concretas respecto a la igualdad de género en el aula. Lo propuesto está abierto a debate y mejora constante, y se enriquecerá con el compromiso de transversalizar el enfoque de género desde la universidad y la praxis docente.

1. METODOLOGÍA

Se realizó un estudio de tipo exploratorio, donde a través de una estrategia de investigación acción, se construyó una propuesta para la incorporación del género a la realidad didáctico-pedagógico de las aulas universitarias a la que se denominó VISPRECA. Cabe señalar que esta es producto de un estudio de caso en dos cátedras universitarias, por lo que su generalización y promoción en otros contextos deberá estar sujeta a una adecuación acorde a las necesidades personales e institucionales de quien la aplique.

Para contextualizar la estrategia VISPRECA a las necesidades de las y los estudiantes se realizó un proceso consultivo a través de grupos focales con las cátedras de Técnicas de Investigación y de Evaluación de los Aprendizajes durante el primer ciclo del año académico 2020. A continuación, en la tabla 1 se detallan las personas consultadas.

Tabla 1. Personas consultadas sobre igualdad de género en el aula

Cátedra	Género de las personas estudiantes		Total
	Masculino	Femenino	
Técnicas de Investigación	18	20	38
Evaluación de los aprendizajes	22	29	51
Total	40	49	89

Fuente: Elaboración propia.

Los grupos focales se realizaron empleando la herramienta del círculo restaurativo, donde se indagaron aspectos que permitieron construir un marco referencial y pautas específicas para fundamentar la estrategia. De la misma manera, el ejercicio se enriqueció con un acercamiento documental tanto de fuentes secundarias nacionales como internacionales sobre la temática.

La Pandemia por COVID-19, dados los múltiples cambios que generó en las dinámicas educativas en el país, obligó a reorientar la ruta metodológica planeada, hacia una modalidad semipresencial, en la que parte del proceso de consulta se realizó empleando herramientas digitales.

2. DOCENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

El contexto universitario donde surge la estrategia VISPRECA tiene docentes que establecen una relación laboral con la institución de dos tipos: aquellos quienes tienen un contrato permanente y quienes tienen uno temporal; este último vence cada ciclo académico, y puede no ser renovado para el siguiente. Frente a esta situación, las personas contratadas de forma temporal, si quieren acceder a procesos formativos en temáticas de género o de otro tipo, deben costearlos de manera independiente, puesto que el proceso de capacitación que brinda la universidad está orientado a las directrices administrativo-académicas de trabajo y el enfoque de género queda a un nivel de sugerencia sin una metodología específica.

Ante esto, surge la necesidad de institucionalizar estrategias metodológicas para trabajar la igualdad de género en el aula, para que toda persona que se anexe de manera permanente o temporal implemente este enfoque con una ruta respaldada por la comunidad universitaria, impidiendo la construcción y normalización de prácticas de desigualdad y exclusión en el aula.

Otro aspecto que señalar es la importancia del fomento del trabajo conjunto entre la planta docente; dada la relación laboral que se expresó al inicio, la convivencia universitaria se reduce a formalidades de tipo académico-administrativo (consultas sobre colectores, solicitud de formularios, entre otras). Por ello, potenciar durante el ciclo académico espacios compartidos para la exposición de retos, fortalezas y logros en el desarrollo de las cátedras, aumentará el sentido de comunidad y forjará, por ejemplo, narrativas compartidas sobre cómo se está abordando el género desde las aulas.

La función vital de la academia en la sociedad expresada a través de la docencia, la investigación y la proyección social, la convierte en un espacio perentorio para incidir asertivamente en procesos de desaprendizaje y reaprendizaje sobre problemáticas sustantivas como el género. Del mismo modo, este accionar puede sumar a las metas mundiales para el logro de un desarrollo sostenible en cada país, a través de la agenda 2030. Kestin et al. (2017) sostienen que:

Las universidades forman personas con habilidades y capacidades profesionales y personales (...). Las universidades están repensando cada vez más cual debe de ser su papel en el siglo XXI. Para ello, buscan ser más receptivas y sensibles a las necesidades sociales y convertirse en agentes de cambio que resuelvan los desafíos globales. (pp. 7-9).

La docencia universitaria es un área de oportunidad clave para potenciar la igualdad y equidad de género, ya que su influencia en la formación de profesionales puede marcar cambios significativos en los ámbitos familiares, laborales y personales de las y los estudiantes. Ortega (2018) destaca que:

(...) definir la pedagogía feminista como una pedagogía comprometida con el proceso de enseñar y aprender conjuntamente; comprometida con el desarrollo del ser en continuo proceso reflexivo; comprometida activamente con la materia estudiada, así como también en comunión con las otras/os en continua lucha por superar nuestro sexismo, clasismo, racismo, colonialismo, homofobia y otras abominaciones discriminatorias que tenemos incorporadas, para trabajar en conjunto, ampliar nuestros conocimientos y promover una convivencia humana justa e igualitaria. (p. 96).

La académica Eliana Ortega en su estudio sobre las señas para una educación feminista, considerando el fundamento de la autora bell hooks, muestra que transversalizar el género en la universidad implica repensar toda la praxis educativa desde los niveles administrativos hasta los más específicos al interior de las aulas que conlleven a la visibilización de las luchas actuales por superar las diferentes formas de discriminación que hacen parte de la realidad en la que se desenvuelven las y los estudiantes universitarios. La misma autora, por ello, además señala que trascender a una pedagogía de este tipo, cambiaría la naturaleza misma de la academia, a lo que sugiere como condicionantes de este cambio el “repensar, desde una mirada feminista, los contenidos educativos (...) replantear el modo en que se imparten los conocimientos” (Ortega, 2018, p. 97).

Asimismo, aunado a lo anterior, potenciar propuestas de reforzamiento del enfoque de género desde diferentes voces docentes, no únicamente de mujeres como común y erradamente se restringe el análisis de este enfoque en el medio, permitirá consolidar aún más esta lucha desde la academia, ya que como señala Rich (2019), citada por Ortega (2018):

(...) sería esperanzador “si algunos varones [sic] se unieran a las feministas a pensar la educación no-sexista y colaboraran a instaurarla”, así, afirma Rich, surgiría la verdadera universalidad de algunos valores provenientes del propio corpus de conocimientos patriarcales. Adrienne Rich, al igual que muchos años más tarde bell hooks, piensa que “el feminismo es para todos”. (p. 97).

La estrategia VISPRECA emerge desde una necesidad radical de aportar a una lucha no segmentada ni separatista, se propone, como una alternativa perfectible y de amplio fortalecimiento, para que toda persona que ejerza la docencia y desee aplicarla, tenga una ruta metodológica operativa iniciadora, enfatizando que su continuación e impacto dependerá de su propia praxis, principios, valores y voluntad de cambio y de lucha.

2.1. Perspectivas estudiantiles sobre la igualdad de género en el aula

Mayorga (2018) plantea que:

(...) efectivizar la dimensión de igualdad de género no se logra únicamente con cambios de la estructura de la política y recursos económicos, se debe cambiar la forma de pensar y actuar de los docentes en su dinámica de dar clases (...) con la función de generar concientización en sus alumnos de manera que se empoderen en el

tema (...) Los programas y proyectos de la Universidad tienen que fomentar espacios para la interacción de sus alumnos y docentes (...) para que puedan crear debates, propuestas y talleres orientados con temas de igualdad de género y su impacto en la sociedad (...) para que todos los futuros profesionales tengan un abasto conocimiento para abordar sobre este tema. (pp. 139 y 142).

A partir del presupuesto citado, se observa la necesidad de incorporar las narrativas estudiantiles en cualquier proceso de mejora socioeducativa a nivel universitario. Respecto a eso, en la estructuración de la estrategia VISPRECA se consideraron aportes desde la perspectiva estudiantil, de los cuales se presentan algunos a continuación:

- Se considera que la igualdad de género es importante, pero que no se discute mucho en el aula.
- Sería conveniente que se generaran cursos sobre género y que estos no tengan altos costos y excluyan a quienes no pueden acceder a estos.
- Existen prácticas normalizadas en el aula que promueven la exclusión de género (véase Fig. 2).
- Es necesario que se capacite a las y los docentes sobre igualdad de género.
- La universidad promueve la igualdad, ya que hay muchas autoridades (decanatos o jefaturas) que son mujeres.
- Sería importante que el tema de género se hablara de manera menos académica y más concreta acorde a la realidad.
- El tema de género solo se menciona o se aborda en alguna clase, pero no es transversal al desarrollo de toda la cátedra.
- La universidad debe impulsar la igualdad de género, ya que es quien forma a las y los profesionales del mañana, por tanto, enseñar esos temas en las carreras es importante y necesario.
- Se debe poner en claro que los temas de género no solamente son para mujeres o personas de la comunidad LGTBIQ+, incluyen a todas las personas, ya que todas, por el hecho de pertenecer a un sistema socioeconómico marcado por desigualdades, son víctimas de los patrones de discriminación latentes en el contexto.

El acercamiento estudiantil no sólo brindó los fundamentos de la estrategia, sino que demostró que aunque a veces la carga temática del syllabus de la cátedra impida el acercamiento y profundización de situaciones estructurales (género, medio ambiente, derechos humanos, entre otras), eso no exime que las personas dentro del aula sean afectadas por estas, por lo que el abrir espacios de participación para dialogar sobre ello, permitirá el paso de prácticas excluyentes hacia unas más integrales y centradas en la persona.

3. ESTRATEGIA VISPRECA PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE EL AULA

El nombre de la estrategia surge al construir un acrónimo a partir de los principios que la guían, los cuales son:

- a. Visibilización (V):** busca hacer explícito el análisis de la desigualdad y violencia de género presentes en las temáticas del programa de estudio o en las acciones de la

gestión académica de la cátedra, pasando de un análisis abstracto a un nivel más concreto, transversal, activo y cotidiano de esta problemática en el aula.

b. Igualdad (I): respecto a este principio Narváez (2016) sostiene que, en el ámbito educativo, “la discriminación de género puede verse reflejada en el contenido de la malla curricular, el lenguaje verbal y físico de docentes, el manejo de la disciplina, las dinámicas de aprendizaje, la participación y responsabilidades” (p. 13). Con la estrategia se espera transversalizar el enfoque de género a través del trabajo continuo de la persona que orienta, brindando herramientas que se adecúen al abordaje de la cátedra. Subrayando que cuando se plantea que este proceso se dirige a la igualdad de género no lo hace bajo una perspectiva exigua donde se categoriza de forma binaria a la población en hombres y mujeres, se busca una intervención más integradora que incluya a la comunidad LGTBIQ + presente en el contexto universitario.

c. Sensibilización (S): busca convertir las acciones académicas de las clases en espacios oportunos para evidenciar la importancia de la igualdad de género y lo negativo de las relaciones desiguales entre las personas, recalcando cómo éstas han sido normalizadas en los ámbitos profesionales a los que la cátedra se dirige.

d. Problematicación (P): este principio es determinante de cara a los demás que guían esta estrategia, pues, se requiere un constante ejercicio de reflexión crítica de las personas de la cátedra, que implique hacerles frente a sus propias nociones respecto al género y a través de procesos dialógicos en las clases generar inquietudes, desestructuraciones y reaprendizajes con relación a esta ejercicio. Al respecto, Dussel (2016), citado por Niño Arteaga (2019), plantea que el hecho educativo, “como parte de la realidad concreta del ser humano debe dar proximidad al debate, a la creación, al reconocimiento de las diferencias... y al pensamiento crítico que logra posicionar lo humano en su carácter palabreado, dialógico, radical” (p. 135).

El diálogo crítico, la escucha activa y la duda constante serán necesarios para que la comunidad de la cátedra deslegitimice prácticas profesionales desiguales, abordajes teóricos excluyentes y comportamientos sociales patriarcales normalizados en el aula. Y, sobre todo, para desarrollar el criterio que les permita identificar y señalar esa praxis de desigualdad desde sus propios contextos, necesidades e intereses individuales y colectivos.

e. Reparación (RE): la estrategia retomará la práctica¹ del círculo restaurativo con algunas adecuaciones acorde a los objetivos que persigue el proceso. Teniendo como metas principales la construcción de “comunidad” dentro del aula y la reflexión colectiva sobre las desigualdades de género dentro de un sistema de dominación capitalista y patriarcal que afecta a todas las personas independientemente de su edad, ocupación y género. Este encuentro reparador brindará un aporte de empatía y de lucha colectiva donde nadie se queda atrás; externando, de manera constante que nadie es ajeno a la discriminación dentro de la sociedad, y por tanto corresponde a cada persona hacer la diferencia a través de su contexto de participación para erradicar paulatinamente estas formas de violencia.

f. Cambio (C): cuando una estrategia se dirige a intervenir un flagelo de desigualdad arraigado en las prácticas culturales de la sociedad, los procesos de cambio suelen ser difíciles, ya que implican una reestructuración en las percepciones, comportamientos

y acciones de las personas. Este proceso busca que, desde la formación inicial de profesionales, se potencie una visión de igualdad y equidad de género que se proyecte a futuro en los espacios de trabajo, en las familias y en las comunidades. Además, se fortalece a nivel universitario el debate estudiantil frente a los contenidos de los programas de estudio que pueden estar promoviendo un abordaje patriarcal y androcéntrico del quehacer profesional; así como de aquellas prácticas cotidianas normalizadas de discriminación y violencia contra las mujeres y las personas de la comunidad LGTBIQ+ en la universidad.

g. Acción (A): por una parte, se promoverán acciones concretas para que se visibilice el enfoque de género a través de campañas y foros en la comunidad universitaria. Y, por otra, que con cada espacio de problematización en el aula se reflexione constantemente en qué ha influido la estrategia en las percepciones y prácticas individuales de quienes participen.

Para la efectividad de este proceso es necesario que la universidad realice una gestión interinstitucional con organizaciones tanto del Estado como de la sociedad civil que trabajan la temática de derechos humanos, género y normativas relacionadas para gestionar talleres de capacitación y actualización en estos temas, para las personas responsables del desarrollo de las cátedras y las autoridades universitarias. Ello permitirá quien ejecute la estrategia tenga formación en la temática.

A continuación, se presentan los cinco ejes para la ejecución de la estrategia VISPRECA en el aula, los cuales están interrelacionados entre sí y su completa articulación brindará orden y un eficaz funcionamiento de la misma.

1. Adaptación curricular y metodológica

En el desarrollo de una cátedra universitaria existe una interrelación entre el currículum oficial (programa de estudio dado por la universidad) y el currículum oculto (aquel que se nutre de las normas, creencias y construcciones sociales implícitas en la realidad de quienes participan del proceso); y es específicamente en este último donde se trazan las relaciones de poder respecto al género; es por ello, que a través del currículum oculto, en las instituciones educativas se da:

(...) el reforzamiento de patrones culturales, la configuración de identidades, y la transmisión de atributos, estereotipos y roles de género que dan pie a (...) las formas de ser, de sentir y de pensar de los individuos según su adscripción sexual y de género (Flores-Hernández et al., 2016, p. 49).

Hacer visibles las desigualdades de género inmersas en el currículum oculto es el objetivo principal de adaptar esta estrategia a nivel curricular y metodológico en la cátedra. Al respecto, Oregi Altube et al. (2015) proponen:

Revisar el currículum (...). Potenciar la elección de materiales y libros de texto inclusivos y coeducativos. Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica (visibilización de las mujeres). Realizar una orientación académico profesional no sexista (...). Habría que hacer hincapié en aspectos especialmente relacionados con el conocimiento y la atención que se dedica a cada alumna y alumno, con la relación docente y tutorial establecida con el grupo y con cada persona, con las expectativas académicas y laborales respecto a unas y otros, con el reconocimiento de las diversas habilidades y capacidades y su consiguiente valoración y evaluación. (pp. 24-25).

Las adecuaciones metodológico-curriculares que se sugieren con la estrategia son:

A. Análisis de los objetivos y contenidos de la cátedra: implica determinar a qué ámbitos profesionales se dirige la cátedra y cómo se evidencian las desigualdades o aspectos asociados al género. Asimismo, implica la revisión de las fuentes teóricas que fundamentan el curso, con relación a cuánta presencia hay de autores y autoras en los abordajes y en las referencias bibliográficas bases del programa.

B. Adecuación de contenidos y experiencias de aprendizaje: se hará resaltando aquellos contenidos del programa donde existan abordajes de corte androcentrista (considerar que el hombre es el centro o protagonista), buscando en el desarrollo de estos, una adaptación al enfoque de género. Por ejemplo: al analizar el tema de personas teóricas que incidieron en la educación, algunos textos ponderan el aporte únicamente de pedagogos y pocas veces se profundiza según el aporte realizado por ilustres pedagogas de la época. Se presenta una propuesta de tabla para sistematizar este proceso.

Asimismo, se debe comunicar a las autoridades universitarias la necesidad de actualizar los contenidos del programa (anexando como base la tabla 2) y que quede como un precedente curricular para futuros abordajes.

Tabla 2. Contenidos con necesidad de adecuación a una perspectiva de género

Unidad Temática	Contenido	Aspectos que adecuar para una perspectiva de género

Fuente: Elaboración propia.

C. Procesos evaluativos con perspectiva de género: en la gestión evaluativa se sugiere que la persona orientadora de la cátedra disgregue los resultados, intervenciones y seguimientos respecto al género, evitando generalizarlos de forma indistinta. Lo que implica que la organización de la información evaluativa debe ser lo más individualizada posible, para que las intervenciones educativas sean más eficaces.

En el fondo y forma de los instrumentos y técnicas de evaluación se debe evitar el uso del lenguaje excluyente o que el sentido tienda a invisibilizar a las personas, por ejemplo: ¿Cuál ha sido el aporte de los científicos a la Química en el siglo XIX? Este cuestionamiento se presenta de manera excluyente apuntando que el aporte ha sido únicamente de los hombres. Puede sustituirse entonces, con una redacción más inclusiva, por ejemplo: ¿Cuál ha sido el aporte de las personas científicas a la Química en el Siglo XIX?

Para la conformación de equipos de trabajo debe indicarse como premisa que estos, aunque sean por afinidad, deben tener presencia diversa, no sólo conformados por hombres o solo por mujeres, para lograr así un intercambio académico más equilibrado e igualitario. Además, que por equipo de trabajo exista un representante por población presente en el grupo. Se presenta un formato propuesta para la conformación de equipos.

Tabla 3. Conformación de equipos de trabajo de la cátedra

Identificación estudiantil	Nombre de la persona	Género con el que se identifica
Personas representantes del equipo		Género con el que se identifica

Fuente: Elaboración propia.

Se ha centrado la atención en estas adecuaciones, ya que el desarrollo de los contenidos y los procesos evaluativos son donde en mayor medida las y los estudiantes consultados mencionaron que hay implicaciones del currículo oculto que es necesario visibilizar.

2. Construcción de espacios de igualdad estudiantil

Se orienta hacia la construcción de una cotidianidad que no discrimine y excluya a las personas, lo que va desde el lenguaje que se utiliza hasta la forma en que se abren los espacios de participación y reflexión académica.

Se presentan las siguientes adecuaciones para fomentar espacios de igualdad en el aula:

A. Uso de un lenguaje inclusivo: “El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad... el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo” (Unesco, 1990, p. 2). A partir de lo anterior, el aula es un espacio donde las personas que convergen necesitan ser reconocidas tanto en las actividades académicas como en los intercambios lingüísticos que se realizan.

En la Figura 1 se presenta una propuesta para emplear inclusivamente el lenguaje en el aula con base a lo que sostienen Ortiz González y Roda García (2004).

Cuando se tiene por costumbre la invisibilización inconsciente de poblaciones en el uso del lenguaje, puede ser difícil retomar todos los aspectos señalados en la figura 1 de forma inmediata; por ello, las autoras antes citadas sugieren que se realicen ejercicios de redacción ya sea académica o de escritura creativa para agilizar esta competencia.

Figura 1. Aspectos lingüísticos que evitar para un lenguaje excluyente en el aula



Fuente: Elaboración propia a partir de Ortiz González y Roda García (2004)

B. *Organización cotidiana del aula*: esta consideración subraya aspectos específicos que las y los estudiantes consultados mencionaron, puede que no sea la generalidad en todos los contextos, pero se quiere enfatizar la responsabilidad que tiene la persona que desarrolla la cátedra de realizar consultas constantes y prestar atención a las micro agresiones de género (expresiones indirectas o involuntarias de discriminación) que surgen en la cotidianidad del aula.

Realizar seguimientos constantes sobre cómo se sienten las personas participantes es crucial para generar un espacio seguro, equitativo e igualitario en el aula.

Figura 2. Algunas prácticas cotidianas que no promueven la perspectiva de género en el aula

- ✓ Obligar a estudiantes hombres a ceder su asiento a las estudiantes mujeres, lo cual según se planteó es ofensivo y una mala práctica cotidiana en el aula.
- ✓ Que en actividades de defensas de investigación de cátedra se elijan como ponentes solamente a hombres, porque se aduce que tienen mejor presencia ante el público.
- ✓ Que se ignoren burlas lesivas hacia las mujeres o hacia estudiantes de la comunidad LGTBIQ+ que no se identifican así abiertamente.
- ✓ Que se utilicen categorías en masculino para hacer generalizaciones, por ejemplo: los estudiantes, todos, cada uno de ustedes.
- ✓ Que se brinde un trato de camaradería a una población por compartir orientación de género. Por ejemplo: que docentes hombres tengan una actitud más permisiva con hombres que con mujeres.
- ✓ Hacer chistes o comentarios acerca de la sexualidad de los hombres o hacerlos de menos. Por ejemplo: poner en duda la orientación sexual, hacer generalizaciones como que todos los hombres son borrachos.
- ✓ No promover una participación equitativa en clase.

Fuente: Elaboración propia a partir de las percepciones de las personas consultadas en la cátedra de Técnicas de Investigación y Evaluación de los Aprendizajes, Ciclo I-2020.

C. *Encuentros de diálogo formales e informales*: aunque interesa cubrir el programa oficial de la cátedra, es conveniente que además de los diálogos formales que se tienen en torno a las temáticas, también se promuevan dinámicas que permitan el acercamiento informal, puesto que ello, ofrece una oportunidad valiosa de fortalecer el sentido de comunidad y de llevar a un nivel personal-colectivo la sensibilización de género desde la cotidianidad.

3. Círculo restaurativo y problematizador del género

Se hará uso de los círculos restaurativos los cuales, como sostiene Bernal y Echeverri (2009), son una “práctica restaurativa que reúne a personas que desean... reconstruir relaciones, sanarse, brindar apoyo o tomar decisiones utilizando para ello la comunicación honesta, el desarrollo de los vínculos y el fortalecimiento comunitario” (p. 8).

Esta práctica permitirá que el aula se vuelva un espacio de reflexión, reparación y problematización del género donde la persona que desarrolla la cátedra solo tendrá el rol de moderar. Este encuentro no debe ser únicamente conceptual, es decir que solo se utilice para desarrollar temas del programa de estudio. Por lo cual, se brindan las siguientes recomendaciones:

A. Debe realizarse con periodicidad y colocarse en la planificación didáctica, se recomienda realizarlo dos veces al mes, con una duración de 30 a 40 minutos.

B. El contenido del círculo puede ser de dos tipos. El primero, sobre la necesidad de reorientar un tema del programa que se considera androcéntrico. Y el segundo, sobre

situaciones actuales donde se denoten las desigualdades de género en la sociedad. Este puede ser una noticia reciente, alguna decisión de la universidad, alguna iniciativa o alguna experiencia que alguien del círculo desee compartir con relación al género.

C. Ante todo, estos encuentros son voluntarios, no es obligación que la persona intervenga, puede solo escuchar (los silencios también son valiosos desde el punto de vista restaurativo). La persona que modera puede invitar, más no demandar a que se opine.

D. Lo abordado en los círculos debe ser confidencial, para que se tenga respeto y confianza en el proceso. Cuando existan elementos que se necesiten retomar para una consulta sobre la modificación de un contenido del programa, se comunica que esa información puede ser divulgada con las autoridades universitarias ya que es para mejorar el desarrollo de las cátedras.

E. Si en el proceso alguna persona expone que es víctima de algún delito asociado al género o de cualquier tipo, se debe sugerir a la persona buscar ayuda jurídica. Y en ninguna circunstancia tratar de resolver o influir en el caso.

Figura 3. Procedimiento para realizar el círculo restaurativo y problematizador en el aula

I. Nociones importantes.
Rodada: ronda de participación donde a partir de una premisa todas las personas opinan una vez.
Pieza de la palabra: objeto que se utiliza para determinar quién tiene el uso de la palabra en el momento. Puede ser un plumón, una pelota o lo que definan las personas siempre y cuando no atente contra la susceptibilidad de quienes participan; y cuidando las medidas de bioseguridad según el estado de pandemia vigente en el momento (por ejemplo, puede ser un recipiente de alcohol y aplicárselo en cada rodada).

II. Roles del círculo:
Persona que modera: puede ser la persona orientadora de la cátedra o alguien designado con anterioridad. Es quien genera las premisas de problematización.
Participantes: son las personas de la cátedra que participan en el círculo.

III. Dinámica de participación.
Participación secuencial: cuando en la rodada la palabra pasa en orden por cada participante que conforman el círculo.
Participación no secuencial: cuando se deja el objeto de palabra en el centro del círculo y participa la persona que lo desee y no hay un orden específico; más que el esperar a que la persona que tiene el objeto de la palabra termine su turno.

Estas dinámicas de participación las decide la persona que modera acorde a la temática a tratar en el círculo.

IV. Guion del círculo.

1. Conformación circular de todas las personas de la cátedra, puede ser con los pupitres o mesas, o sentados en el piso. Se recomienda no dejar a nadie fuera del círculo.
2. Saludar e indicar el contenido del círculo. Indicando además cuál será la dinámica de participación (véase romano III) que se tendrá.
3. Por círculo realizar 10 rodadas (rondas de participación) bajo estas 10 premisas.

RODADA 1: ¿Cómo me siento hoy? Y, como persona, ¿qué estoy dispuesta a aportar a este círculo (ejemplo: respeto, solidaridad, verdad, etc.)?

RODADA 2: Respecto al contenido del círculo de este día (previamente se debe indicar el tema, véase numeral 1), ¿qué he escuchado o qué idea tengo sobre esto?

RODADA 3: De este tema que se analiza, ¿qué aspectos asociados al género puedo destacar?

RODADA 4: Respecto a lo que se analiza, ¿por qué es importante tener una perspectiva de género en este caso?

RODADA 5: En mi contexto, ¿puedo ver reflejada la problemática de género que se está analizando? ¿Dónde o en quiénes?

RODADA 6: ¿Cómo me afectan a mí y a los demás esta problemática?

RODADA 7: ¿Cómo afecta a la sociedad esta problemática?

RODADA 8: ¿Qué sugiere para que esta problemática se erradique (o mejore en caso sea algo en pro de la igualdad de género)?

RODADA 9: ¿Cómo pienso aportar desde mi situación de vida para que esta situación no se repita (o para impulsarla en caso sea en pro de la igualdad de género)?

RODADA 10: En una palabra, diga cómo se siente y haga un comentario final sobre este círculo. Quien modera al finalizar la rodada agradece los aportes y dar por terminada la práctica.

RODADA DE REALIMENTACIÓN PARA EL PRÓXIMO CÍRCULO: ¿Cómo he aplicado / o qué he hecho con relación al tema analizado en el círculo anterior? Esta rodada se hará al inicio a partir del segundo círculo que se realice.

4. La persona orientadora de la cátedra sintetiza por escrito a grandes rasgos lo desarrollado en el círculo para su registro docente a través del formato de bitácora de la estrategia VISPRECA (en el eje de seguimiento y actualización).

Fuente: Elaboración propia a partir de Costello et al. (2011).

En la Figura 3 se presentan los pasos para realizar un círculo restaurativo y problematizador del género el cual ha sido una adecuación específica para esta estrategia, pero que sigue la lógica de la estructura planteada por el Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas (IIRP) en Costello et al. (2011).

Una aclaración importante respecto a lo planteado en la figura 3 es que cualquier adecuación al guion debe realizarse con anterioridad, cuidando no atentar contra la dignidad ni susceptibilidad de ninguna de las personas participantes.

4. **Sensibilización aula-comunidad universitaria**

Este eje de la estrategia busca salir del aula de clases y generar espacios de difusión de temáticas relacionadas al enfoque de género en la universidad y en la sociedad. En estas actividades, la persona orientadora de la cátedra debe consensuarlas y planificarlas con todas las personas participantes y con suficiente tiempo, ya que requerirán la notificación a las autoridades universitarias, la gestión de espacios infraestructurales y la convocatoria a la comunidad. Se recomienda realizar una por ciclo académico.

Se plantean tres propuestas para promover la sensibilización del enfoque de género a nivel aula - comunidad:

1. **Foros y congresos:** consiste en invitar a personas que trabajen el enfoque de género, investigadores o personas expertas en el área para desarrollar algún aspecto que las personas de la cátedra definan. Se sugiere incorporar la actividad al sistema evaluativo ya sea de forma sumativa o formativa, para estimular aún más la participación estudiantil.

2. **Campañas de concientización:** estas se pueden realizar bajo algún tema específico del enfoque de género (por ejemplo: promover el lenguaje inclusivo en el ámbito profesional) y se pueden difundir previa solicitud de las autoridades universitarias, en las redes sociales, radio o medios disponibles de la institución.

3. **Actividades artísticas y recreativas:** se pueden realizar conciertos de alguna banda local que aborde el tema de género, exposiciones pictóricas, lecturas poéticas, danza entre otros siempre y cuando la actividad se haga bajo la orientación de un tema específico relacionado con el enfoque de género. También, se pueden organizar encuentros deportivos, carreras o desfiles relacionados con el género.

En este eje de la estrategia la creatividad es el límite para la ejecución de actividades, siempre y cuando no atenten contra la dignidad de ninguna persona y se realicen en el marco de una gestión ordenada, planificada y aprobada por las autoridades de la universidad. Al finalizar, la actividad se debe elaborar un resumen de evidencias del desarrollo de ésta, para el registro de la estrategia.

5. **Seguimiento y actualización**

Es necesario documentar lo desarrollado durante el ciclo académico respecto a esta estrategia, ya que a partir de estos registros se pueden realizar los cambios e intervenciones pertinentes para depurarla y que se obtengan beneficios para todas las personas involucradas.

Tabla 4. Estructura de la estrategia VISPRECA para la igualdad de género en el aula

Eje 1: Adaptación curricular y metodológica	Eje 2: Construcción de espacios de igualdad estudiantil	Eje 3: Círculo restaurativo y problematizador del género	Eje 4: Sensibilización aula-comunidad universitaria
<p>Busca la articulación de la estrategia al currículo de la cátedra. Orientando los contenidos y evaluaciones a una perspectiva de género. Véanse algunos formatos que utilizar en tabla 2 y 3.</p>	<p>Se enfoca en la construcción de espacios seguros y de igualdad en el aula. A partir del lenguaje no sexista, atención a la cotidianidad y el fomento de espacios activos de diálogo. Aspectos que considerar: véase figura 1 y 2.</p>	<p>A partir de la práctica del círculo restaurativo se busca un diálogo horizontal y problematizar sobre abordajes teóricos patriarcales de la cátedra y de situaciones del contexto asociadas al género. Véanse aspectos para la ejecución del círculo en la figura 3 y tabla 5.</p>	<p>Busca trascender del aula hacia la comunidad universitaria. Mediante procesos de difusión, sensibilización y problematización del género. A través de foros, congresos, actividades artísticas recreativas y campañas de concientización.</p>
Eje 5: Seguimiento y actualización			
<p>Este es transversal a todo el proceso ya que requiere intervenciones constantes para que el proceso permita el trabajo en equipo, la inclusión de todas las personas participantes y que el enfoque de género pase de ser una categoría abstracta a una realidad de vida en la cotidianidad del aula de clases. Para este seguimiento se empleará la bitácora de la tabla 5. Al finalizar el ciclo académico se sugiere hacer un reporte general y entregarlo a las autoridades universitarias.</p>			

Fuente: Elaboración propia.

Por ello, se presenta el esquema de la Tabla 4, que resume la ejecución de ésta y luego el formato de bitácora para recolectar información que facilite el registro, seguimiento y actualización del proceso.

La ejecución de la estrategia debe adecuarse al contexto y a las personas participantes de la cátedra, se han brindado en este abordaje algunas sugerencias, pero estas pueden fortalecerse acorde a las necesidades de la persona orientadora.

En el formato de bitácora que se presenta en la Tabla 5 se deben recolectar las acciones realizadas y al finalizar el ciclo éstas se pueden socializar ante participantes y autoridades universitarias.

Tabla 5. Bitácora para sistematizar información de la estrategia VISPRECA

Eje de la estrategia	Descripción de las acciones realizadas	Logros específicos obtenidos	Oportunidades de mejora
1. Adaptación curricular y metodológica. a. Inclúyanse las adecuaciones curriculares, metodológicas y evaluativas.			
2. Construcción de espacios de igualdad estudiantil. a. Inclúyase acciones relacionadas con el lenguaje inclusivo, intervención de prácticas cotidianas y sobre la apertura de espacios de diálogo en la clase.			
3. Círculo restaurativo y problematizador del género. a. Inclúyase aspectos sobre las experiencias obtenidas en los círculos restaurativos (logros, dificultades y cambios).			
4. Sensibilización aula-comunidad universitaria. a. Inclúyase descripción de las actividades de sensibilización realizada (tipo de actividad, personas beneficiarias, entre otros)			
5. Seguimiento y actualización. a. Inclúyase descripción de adecuaciones e intervenciones realizadas en el proceso de ejecución de la estrategia acotando en qué eje se realizó.			
Logros generales obtenidos en la implementación de la estrategia.		Oportunidades de mejora generales de la estrategia	

Fuente: Elaboración propia.

4. CONSIDERACIONES FINALES

Es necesario, si se quiere potenciar el trabajo docente en torno a la igualdad de género, que a nivel universitario se institucionalicen metodologías concretas para la gestión de este enfoque desde el aula.

Con relación a lo anterior, se enfatiza que la docencia no es algo excluido de la realidad, es en cambio un ejercicio anclado a las narrativas de vida de las personas. Por tanto, que se creen los mecanismos oportunos para abordar el género en el aula, es otorgarle valor a la persona que se está formando y es aportar socioeducativamente en la lucha por conseguir un contexto libre de violencia y discriminación hacia ninguna persona.

La implementación de la estrategia VISPRECA requiere un compromiso de la persona orientadora de la cátedra, que va desde una actualización en género hasta repensarse como persona y sus propias construcciones relativas a la problemática. Ya que difícilmente se puede implementar algo en lo que no se cree, o en lo que no se está sensibilizado, es preciso pasar por una deconstrucción y un reaprendizaje constante para empatizar con la trascendencia de la estrategia en el quehacer educativo.

El estudio evidenció que los procesos de consulta estudiantil en el desarrollo de una cátedra son vitales para promover experiencias de aprendizaje más significativas y contextualizadas. Por ello, la estrategia que se propone siempre estará abierta a las adecuaciones de quien la emplee para hacer de su ejecución un aporte de mayor impacto.

El compromiso, vocación y voluntariedad son esenciales para el éxito de la estrategia, ya que requiere tiempo y espacio de parte de la persona orientadora para llevarla a cabo. Visualizando que el aporte no sólo se restringe a la cátedra, sino que se proyecta más allá de la universidad, hacia contextos familiares, laborales y personales de las y los estudiantes.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, H. (2014). *Guía metodológica de prácticas restaurativas* (1.ª ed.). Servicio Social Pasionista –SSPAS-. Recuperado de <http://www.aecid.sv/wp-content/uploads/2014/07/Gu%C3%ADa-de-PR.pdf>
- Bernal Acevedo, F. y Echeverri Echeverri, A. (2009). *Manual para Facilitación de Círculos de Diálogo en Instituciones Educativas* (1ª ed.). Fundación pedagógica Nuestramérica. Recuperado de <https://xdoc.mx/preview/manual-para-facilitadores-as-de-circulos-de-dialogo-606001a063c3b>
- Costello, B., Wachtel, T. y Wachtel, J. (2011). *Círculos restaurativos en los centros escolares: Fortaleciendo a la comunidad y mejorando el aprendizaje*. International Institute for Restorative Practices.
- Flores-Hernández, A., Espejel-Rodríguez, A. y Martell-Ruíz, L. M. (2016). Discriminación de género en el aula universitaria y en sus contornos. *Revista Ra Ximhai*, 12(1), 49–67. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.2016.03.af>
- Kestin, T., van den Belt, M., Denby, L., Ross, K., Thwaites, J. y Hawkes, M. (2017). *Cómo empezar con los ODS en las universidades. Una guía para las universidades, los centros de educación superior y el sector académico*. SDSN Australia/Pacific. Recuperado de <https://reds-sdsn.es/wp-content/uploads/2017/02/Guia-ODS-Universidades-1800301-WEB.pdf>
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Revista Palermo Business Review*, (18), 137–144. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
- Narváez, C. (2016). Cómo promover igualdad de oportunidades en el aula. *Revista Para el Aula - IDEA*, (18), 13–14. https://www.usfq.edu.ec/sites/default/files/2020-06/pea_018_0007.pdf
- Niño Arteaga, Y. (2019). Problematizar lo humano en educación. La dimensión política y el concepto de pensamiento crítico en la pedagogía de Freire y Giroux. *Pedagogía y Saberes*, (51), 133–144. <https://doi.org/10.17227/pys.num51-8286>
- Oregi Altube, F. O., Arraiz Argoitia, B., Careaga Abaitua, H., Carramiñana García, S. y Oskoz Isazelaia, J. M. (2015). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el currículum y en la actividad docente de las enseñanzas de régimen especial y de formación profesional*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Recuperado de https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/inn_doc_comp_basicas/es_def/adjuntos/curriculum/320006c_Pub_incorporacion_perspectiva_genero_curriculum_FP_regimen_especial.pdf
- Ortega, E. (2018). Señas para una educación feminista. *Revista Nomadías*, (25), 91–100. <https://nomadias.uchile.cl/index.php/NO/article/view/51507>
- Ortiz González, B., y Roda García, I. (2004). *La práctica de la igualdad en los centros de educación secundaria*. Ayuntamiento de Alcobendas. Recuperado de https://www-old.alcobendas.org/recursos/doc/Mujer/1148546026_133201414342.pdf

Unesco (1990). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* (1.^a ed.). Servicio de Lenguas y Documentos (BPYLDI) UNESCO. https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Recomendaciones_UNESCO.pdf

Notas

- 1 Las prácticas restaurativas como sostiene Aparicio (2014): “(...) son una ciencia social que estudia cómo generar personas comprometidas y preparadas para resolver conflictos (...) se imagina a la justicia como curando heridas y no como la diosa de los ojos vendados con una balanza en mano (...) símbolo de la justicia retributiva” (p. 3).