

MARZO 2024

ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Equidad e Igualdad de Género
en la Formación Técnico
Profesional y la Inclusión de
Otros Grupos Socialmente
Vulnerables

GUIAS DE APOYO





GUÍAS DE APOYO ESTP

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL Y LA INCLUSIÓN DE OTROS GRUPOS SOCIALMENTE VULNERABLES.

Las presentes guías son parte de una serie de acciones que se enmarcan en el Plan de Acción de la ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Estas buscan apoyar la labor pedagógica de docentes y estudiantes de la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), a través de la orientación en diversas temáticas asociadas a la equidad e igualdad de género, y la inclusión de grupos socialmente vulnerables. Lo anterior con un enfoque pedagógico, que entregue posibilidades de incorporación y aplicación de estas perspectivas, con el fin de potenciar procesos de enseñanza-aprendizaje libres de discriminaciones y sexismo, y así contribuir al derecho a la educación justa e inclusiva.

El contenido de las guías se sustenta en el proceso de diagnóstico, análisis y levantamiento de nudos críticos, como parte del plan de acción, entendidos como situaciones primordiales y urgentes de abordar en relación a la equidad e igualdad de género, y la inclusión de otros grupos socialmente vulnerables. Las guías invitan por una parte a la reflexión sobre el lugar que han tenido docentes de la ESTP en la profundización de esos nudos críticos, pero especialmente a mirar posibilidades de acción de una práctica pedagógica más inclusiva y justa, desde la cotidianidad del aula, desde los procesos de planificación y evaluación y desde las mismas actitudes y experiencias pedagógicas.

ORGANIZACIÓN DE LAS GUÍAS

1. Guía 1

Conceptos, enfoques y principios para abordar la inclusión desde una mirada pedagógica.

2. Guía 2

Análisis de mi formación y práctica docente bajo enfoques de inclusión y mejoramiento pedagógico.

3. Guía 3

Elaborando programas de estudio desde enfoques de inclusión y diversidad.

4. Guía 4

El papel de la didáctica en la enseñanza desde enfoques inclusivos.

5. Guía 5

Orientaciones psicosociales para un mejor acompañamiento a las trayectorias educativas de estudiantes.



Guía 1

CONCEPTOS, ENFOQUES Y PRINCIPIOS PARA ABORDAR LA INCLUSIÓN DESDE UNA MIRADA PEDAGÓGICA.

Propósito: Orientar a docentes de la Educación Superior Técnico Profesional en los principales conceptos, enfoques y principios desde los que se aborda la inclusión, equidad e igualdad de género; para su posterior incorporación en la labor pedagógica y prácticas docentes.





SEXO – GÉNERO

Por un lado, entendemos por sexo las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Estas características biológicas no son excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Por identidad entendemos la experiencia de género interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. La identidad incluye tanto el sentir personal del cuerpo, la vestimenta, la forma de hablar, los gestos. Por su parte la expresión de género refiere a cómo una persona manifiesta su identidad de género, a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general. Esta se puede observar exteriormente como femenina, masculina o no binaria.

ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, es decir, de las expectativas de comportamiento de las mujeres, los hombres y las diversidades sexuales. De estos emergen los roles de género, que implican normas sociales y de conducta que son consideradas como apropiadas para las personas de un sexo específico. Los roles suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

BRECHAS DE GÉNERO

Disparidad de condiciones o posiciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Una de las brechas más identificadas es la brecha salarial, la cual mide la diferencia de remuneraciones promedio de mujeres y hombres. Sin embargo, puede haber brechas de género en distintos ámbitos: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo o del mismo sexo o más de un sexo. En general existen tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el sexo “opuesto” (heterosexualidad), hacia el mismo sexo (homosexualidad), o hacia ambos sexos (bisexualidad).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Manera en la cual cada sociedad divide el trabajo entre hombres y mujeres, según los roles de género que se consideran apropiados para cada sexo. En términos generales se asocia a las mujeres con roles reproductivos y de cuidado, y a los hombres con roles productivos de bienes y servicios, a partir de presunciones sobre su corporalidad.

SEXISMO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Por sexismo se entienden las creencias o prejuicios generalizados, basados en la presunción de que el sexo de las personas determina unívocamente su comportamiento, predisponiendo el tratamiento de hombres y mujeres y las relaciones entre ambos. Por su parte, la violencia de género constituye una expresión del sexismo, a través de la ejecución de actos perjudiciales, incurridos en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres.



EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA DE EDUCACIÓN SUPERIOR: HALLAZGOS EN LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

Los siguientes hallazgos ayudan a comprender los principales problemas que se presentan en la Educación Superior Técnico Profesional. Su reconocimiento permite identificar las principales desigualdades, los mecanismos que las reproducen y avanzar en estrategias de intervención docente.

- > Procesos de admisión tienden a reproducir patrones de género dominantes. Estos restringen la posibilidad de atraer estudiantes con interés de cursar carreras no tradicionales a su género, como es el caso de **mujeres en áreas tecnológicas u hombres en áreas de la educación y la salud**.
- > Débiles mecanismos de apoyo a estudiantes que son minoría de género en sus carreras, que reconozcan las **dificultades extras que enfrentan en entornos educativo-laborales altamente segregados por género**.
- > Dificultades en el **acceso y desarrollo de prácticas profesionales** de estudiantes que son minoría de género en sus carreras que se enfrentan sin el soporte de las instituciones educativas.
- > **Asignación de roles educativos y laborales a partir de creencias** como: las mujeres son más aptas para trabajos de oficina, planificación, estudio de proyectos o atención a público, y los hombres para trabajos de fuerza, terreno o de toma de decisiones.
- > Composición de equipos directivos y de docentes disciplinares que tienden a replicar la segregación de género presente en los mercados laborales, **privando a estudiantes que son minoría de género de contar con referentes de su mismo sexo** que sean un ejemplo a seguir.
- > Asignación de experiencias laborales o prácticas profesionales a partir de creencias estereotipadas del género, como mujeres en el área del cuidado, salud, educación o atención a público, y hombres en el área de producción, finanzas, logística o administración.
- > **Débil mirada crítica del rol que cumplen las instituciones educativas** en la reproducción de patrones de género dominantes y en la producción de desigualdades específicas que contribuyen al mantenimiento de la segregación de género en su **oferta formativa**.
- > Importantes diferencias por género en las tasas de **continuidad de estudios superiores**, relacionados con especialidades cursadas en la educación media técnico profesional.
- > **Normalización de prejuicios y creencias estereotipadas** sobre los distintos géneros, que le atribuyen a las mujeres categorías como “debilidad, sensibilidad, feminidad, emocionalidad” y a hombres “fuerza, practicidad, pensamiento numérico, racionalidad”.

1 Los hallazgos aquí señalados emergen del primer informe “Plan de Acción: Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables”, a revisar en: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/03/INFORME-EQUIDAD-GENERO-FTP.pdf>



> **Masculinización y feminización de carreras técnico profesionales**, como es el caso de carreras con baja presencia de estudiantes mujeres como Electricidad (4%), Computación e Informática (12%), Minería y Metalurgia (24%), y por otro lado carreras con baja representación de hombres, como Enfermería (16%), Párvulos (0%) y Administración en RRHH y Personal (24%) (Mineduc, 2021, en primera versión del Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables)

ACTIVIDAD FINAL

Al cierre de la actividad se pueden utilizar las siguientes preguntas individuales para promover la reflexión.

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN DOCENTE:

¿He escuchado o compartido creencias específicas sobre estudiantes, a partir de su identidad de género? ¿Las he cuestionado?

¿He identificado desigualdades de género en los cursos que realizo? ¿Cómo las he abordado?

¿Considero que la masculinización y la feminización de ciertas carreras, es una problemática en relación a las opciones vocacionales y los proyectos de vida de jóvenes?



ENFOQUES PARA IMPLEMENTAR ACCIONES Y PRÁCTICAS, ORIENTADAS A LA INCLUSIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR TP

Los siguientes enfoques representan el marco de orientación de las acciones y prácticas, orientadas a la inclusión en educación superior TP. Su puesta en práctica puede asociarse a la implementación de prácticas institucionales y docentes que se encuentran detalladas en el Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables.

Enfoque de género

Perspectiva que tiene en cuenta las diferencias de género al analizar cualquier fenómeno, política o proceso social. Consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, para realizar un análisis de género y luego propiciar transformaciones.

Experiencia en ESTP

Políticas de género en el Centro de Formación Técnica San Agustín del Maule, las cuales han incorporado una serie de reglamentos, normativas y protocolos asociados a la prevención y sanción del acoso sexual y discriminación de género. También, el enfoque de género se ha integrado al Plan de Desarrollo Institucional, en distintas dimensiones y líneas de acción como sensibilización, capacitación continua y adecuación curricular.

Enfoque de derechos humanos

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población.

Experiencia en ESTP

Acciones de innovación en Instituto Profesional Arcos, en materia de igualdad, equidad de género y reconocimiento de la diversidad, las cuales han incluido instancias de capacitación para docentes, estudiantes y equipos de gestión, en torno a: derechos sexuales y reproductivos, prácticas no sexistas en la educación, masculinidades y disidencias sexogenéricas.



Enfoque interseccional

Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruza con otras características o marcadores sociales de la diferencia (como la clase social, la identificación racial, la edad, la diversidad por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otras) y cómo estas intersecciones al crear posiciones diversas en la sociedad contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación.

Experiencia en ESTP

Puesta en marcha del proyecto: **“Desarrollo de un entorno institucional que posibilite la educación en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudio de carreras STEM”**, en IPChile.

Dentro de este proyecto, se encuentran iniciativas de vinculación con el medio focalizadas en el trabajo con personas migrantes y en situación desfavorecida mediante convenios con municipalidades. Se trabaja, además, con monitores que ayudan en el empoderamiento y la prevención de la violencia de género, y con agentes especializados en la materia impartiendo charlas territoriales.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA EL AVANCE EN PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS INCLUSIVAS





INCLUSIÓN EDUCATIVA.

Garantiza el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes prestando especial atención a quienes están en situación de mayor exclusión, con el fin de favorecer su plena participación, desarrollo y aprendizajes. La inclusión supone una revisión crítica de los procesos de integración educativa, es decir, de la mera incorporación de personas antes excluidas en un determinado programa o carrera sobre la base de que aquellas deben adaptarse a un nuevo entorno. La inclusión, por el contrario, supone modificar tanto el currículo como las normas de convivencia, con el fin de garantizar que los procesos educativos incorporen la totalidad de posiciones presentes en una comunidad.

JUSTICIA EDUCATIVA.

Atención a las desigualdades sociales que se expresan en el campo de la educación (políticas, currículo, cultura organizacional y convivencia) y que van más allá de problemas de acceso o calidad educativa. Este principio asume que la discriminación, los abusos, las prácticas segregadoras y las brechas de conocimientos entre las personas son todos problemas que atentan contra el derecho a la educación.

NO DISCRIMINACIÓN.

Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas. En este caso, discriminación se entiende como el acto de tratar a un individuo o a un grupo de personas de una manera desventajosa, desigual o desfavorable por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, idioma, religión u origen social.

ACTIVIDAD FINAL

A continuación, se presentan preguntas guías que pueden ser trabajadas al cierre de la actividad a modo de reflexión. La instancia puede ser desarrollada de manera colectiva o individual.

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN DOCENTE:

¿Considero que en mi docencia incorporo alguna perspectiva de los enfoques o principios presentados? ¿Podría identificar situaciones o aspectos específicos en los que los incorporo? Identifique al menos dos situaciones.

¿En qué situaciones cotidianas dentro de mi ejercicio como docente, podría incorporar los contenidos aprendidos? Reconozca al menos dos.



Guía 2

ANÁLISIS DE MI FORMACIÓN Y PRÁCTICA DOCENTE BAJO ENFOQUES DE INCLUSIÓN Y MEJORAMIENTO PEDAGÓGICO.

Propósito: Analizar las trayectorias educativas y profesionales de docentes de ESTP a través de los enfoques de género, interseccional y de derechos humanos; y la relación con su identidad y práctica pedagógica en la actualidad en miras a proponer posibilidades de mejoramiento.





TRAYECTORIAS EDUCATIVAS Y LABORALES

Por trayectoria educativa entenderemos el recorrido que realiza cada persona en la etapa escolar y de formación técnica y/o universitaria, en donde incorpora aprendizajes y vive experiencias que van constituyendo su identidad actual como docente. Podemos revisar nuestras trayectorias educativas a través del ejercicio de memoria respecto a nuestras experiencias en la escuela o liceo, en el instituto, centro de formación técnica o universidad, lo que aprendimos, lo que cuestionamos, las personas con quienes nos relacionamos, las elecciones vocacionales que tomamos.

Las trayectorias educativas se dan de manera diversa y particular en cada persona, considerando sus intereses, motivaciones, habilidades y proyectos de vida; como también aspectos de socialización como sus redes de apoyo, vinculación y referentes, la identidad de género o la pertenencia a alguna comunidad en particular. En ese sentido, estas no son lineales, sino más bien dinámicas y se van construyendo a partir de decisiones que se concretan para llevar a cabo una forma de vida, que puede ser a través de una profesión, oficio o trabajo.

Por su parte las trayectorias profesionales consideran aspectos similares, llevados al plano del mundo laboral y los espacios de trabajo profesional. En ese sentido, involucran de manera importante las propias decisiones laborales, formas de trabajo, habilidades y competencias y nuestra capacidad de aprendizaje autónomo y autoformación constante. Este último ámbito es relevante, puesto que las trayectorias educativas no tienen un fin determinado y nuestra capacidad de continuar formándonos y aprendiendo sobre nuevas experiencias no acaba en un tiempo en específico.



Las preguntas planteadas en esta guía buscan ser una orientación que colabore en los espacios de análisis y reflexión docente en instituciones de educación superior técnico-profesional, los cuales deben ser propiciados por las instituciones para el mejoramiento de las prácticas docentes y el desarrollo profesional de cada profesor y profesora.

Los espacios de reflexión docente y análisis propio de cómo hemos aprendido durante nuestras trayectorias educativas y profesionales, permiten la identificación de buenas prácticas posibles de replicar, como también de formas que deben ser mejoradas o erradicadas para acompañar las trayectorias educativas de jóvenes desde sus particularidades e identidades propias, como también asegurando el derecho al acceso y mantención en la educación superior, en equidad e igualdad.



REFLEXIÓN DOCENTE SOBRE TRAYECTORIAS PERSONALES

A continuación, se presentan una serie de preguntas problematizadoras en relación a las trayectorias educativas y profesionales de docentes de la ESTP. Estas pueden trabajarse de forma individual o colectiva, y tienen como propósito ser un punto de inicio para reflexiones y diálogos sobre la relevancia e incidencia de las experiencias previas en profesionales de la educación, que se encuentran en ejercicio docente; con miras a proponer acciones de mejoramiento de sus prácticas.

Si son trabajadas de manera individual, se sugiere que cada docente registre sus respuestas de forma escrita y las utilice como insumo para construir propuestas de mejoramiento de su propia práctica docente en la actualidad.

Si son trabajadas de manera colectiva, se sugiere que docentes puedan compartir sus respuestas al grupo, identificando similitudes y diferencias entre las experiencias de cada docente participante. Para finalizar cerrando con metodología de plenaria, en la cual se construirán de manera colectiva propuestas de mejoramiento.

Referencias y trayectorias familiares	¿Se asignaban roles de género a personas específicas dentro de mi familia? ¿Quiénes realizaban las labores de cuidado y de mantención económica en mi hogar? ¿Qué personas dentro de mi familia tuvieron acceso a educación superior técnica o profesional, y a qué carrera? ¿Se observa una desigualdad de género? ¿Podría recordar 1 persona referente en mi familia, que me inspiró o motivó a desarrollarme profesionalmente?, ¿Qué lo convierte en un referente para mí?
Experiencias en educación escolar	En la escuela o liceo, ¿recibí formación separada por género? ¿Considero que, en mi etapa escolar, profesores/as motivaban de forma diferenciada por género? ¿Sentí influencias para tomar ciertas decisiones vocacionales, orientadas por mi género? ¿Qué asignaturas me generaban mayor interés, o mayor facilidad de aprendizaje? ¿Puedo observar diferencias en relación a personas o amistades de otros géneros?



Experiencias en educación superior	¿Tuve orientación para escoger cierta carrera, influenciada por mi identidad de género? ¿Considero que tuve docentes representativos de diversos géneros, durante el transcurso de mis estudios superiores? ¿Los espacios de práctica que facilitaba la institución de educación superior donde estudié, se asignaban de manera diferenciada por identidad de género? ¿Considero que el currículum o plan de estudios de mi carrera, contemplaba contenidos, referentes, perspectivas y puntos de vista diversos?
---	---

Experiencias laborales	¿Considero que he ingresado a espacios laborales de manera preferente por mi identidad de género? ¿Me he enfrentado a sesgos, desigualdades o limitantes en espacios laborales, producto de mi identidad de género? ¿He logrado alcanzar labores y puestos deseados en espacios laborales con facilidad?
-------------------------------	---





ANÁLISIS DE CASOS

1

CRUCH (Consejo de Rectores de Universidades Chilenas) tendrá histórico número de rectoras desde sus inicios.

El año 2022 asume en la Universidad de Chile Rosa Devés, la primera rectora en la historia de esa casa de estudios, pasando a formar parte del grupo de 4 rectoras participantes actuales del CRUCH, cifra inédita en la historia del Consejo. Natacha Pino de la U. de Aysén, Marisol Duran de la UTEM y Elisa Araya de la UMCE, conforman también esta instancia que cuenta con otros 26 integrantes de género masculino.

[Link a noticia para trabajar](#)

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN DOCENTE:

¿Por qué la baja representatividad de mujeres y personas de las disidencias sexuales en espacios de toma de decisiones constituye una problemática en instituciones de educación superior?

¿Dentro de mi trayectoria educativa o laboral, reconozco alguna persona que se convirtió en un referente para mi desarrollo como docente, y que es de un género distinto al propio o de alguna comunidad cultural específica? Si la tuve, ¿por qué fue relevante su experiencia para mi propio desarrollo profesional?

Si no la tuve, ¿en qué podría aportarme a mi identidad y desempeño como docente, la experiencia y perspectiva profesional de alguna persona de aquellas comunidades?

¿Considero que las instituciones de educación superior en las que he trabajado como docente, le han dado relevancia a diversas perspectivas y líneas de trabajo a partir de la inclusión en su planta directiva y docente de mujeres, personas de la comunidad LGBTQ+, personas provenientes de pueblos indígenas y afrodescendientes o personas en situación de discapacidad funcional?



2

Brechas de género en las carreras de STEM (Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

“Según la Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2020 (Ministerio de CTCL, 2020), el porcentaje de mujeres matriculadas en carreras de pregrado en Chile alcanzó un 55% el año 2020. Sin embargo, al observar las matrículas por disciplina, nos encontramos con que las carreras del área de tecnología solo cuentan con un 24% de ingreso femenino y las de ciencias básicas un 47%. En contraste, en aquellas vinculadas con las ciencias sociales y la salud, el ingreso se estima en un 65% y 73% respectivamente (Martínez et al., 2019). Las disparidades de género no solo se circunscriben al pregrado, sino que se extienden también al postgrado. En 2020, el porcentaje de matrícula femenina en programas de magíster y doctorado del área de tecnología fue 24% y 33%, respectivamente (Ministerio de CTCL, 2020)”.

[Link a informe para trabajar:](#)

[Link a video para trabajar:](#) 

[Link a video para trabajar:](#) 

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN DOCENTE:

¿Cuáles consideras que pueden ser las causas de esta brecha en el ingreso de mujeres a carreras de STEM?

Desde tu experiencia como docente de ESTP, ¿qué consecuencias trae esta brecha para el desarrollo de la matriz productiva y laboral del país?

¿Consideras que en tu desarrollo como docente dentro de los cursos que realizas, pones atención a generar un clima de aprendizaje que reconozca y permita la participación equitativa de estudiantes, respetando sus diversidades y diferencias?

Si tuvieras que elaborar propuestas pedagógicas o didácticas para fomentar y potenciar el interés por las carreras de STEAM a mujeres y disidencias sexuales, ¿cuáles serían?



3

Experiencias de discriminación y acoso en estudiantes de ESTP, a través del caso del Indra Ferrari.

Indra Ferrari (22 años) se convierte el año 2022 en la primera persona mayor de edad que el Estado reconoce como género no binario. Indra es actualmente estudiante de la carrera de Ilustración en IP Arcos, y en diversos medios ha compartido su experiencia en el sistema educativo como persona no binaria, denunciando situaciones de acoso y vulneración de derechos que tienen que experimentar jóvenes de su comunidad.

[Link a vídeo para trabajar](#) 

[Link a entrevista complementaria para trabajar](#)

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN DOCENTE:

A partir de lo compartido por Indra y de tu experiencia como docente, ¿qué consecuencias trae para la trayectoria educativa de una persona, vivir situaciones de acoso y vulneración de derechos?

¿Consideras que, en tu formación profesional, en el área pedagógica, tuviste aprendizajes significativos sobre didácticas, estrategias de enseñanza o proceso evaluativos con enfoque de género, interculturalidad o diversidades?

Durante tu trayectoria laboral como docente, ¿has implementado alguna acción en particular de fomento a la inclusión de grupos específicos como estudiantes de la comunidad LGTIBQ+, estudiantes migrantes, de pueblos indígenas o de otras regiones, estudiantes con discapacidad funcional, u otros?



Guía 3

ELABORANDO PROGRAMAS DE ESTUDIO DESDE ENFOQUES DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Propósito: Revisar y mejorar los programas de curso elaborados por cada docente, a partir de orientaciones en torno a enfoques de inclusión y diversidad.





APUNTES INICIALES

Marco curricular y programas de estudios: organizadores de nuestra práctica docente

El currículum nacional, entendido como el marco referencial de objetivos de aprendizaje, habilidades y competencias, y planes de estudio de las distintas instituciones de educación en Chile, permite guiar la práctica docente a partir de la organización de contenidos, habilidades a desarrollar y procesos evaluativos de esta. En este sentido, el currículum nacional es mucho más directivo en la educación básica y media, mientras que en la educación superior técnica o profesional entrega mayor libertad y diversificación a partir de los propósitos formativos y sellos de cada institución.

De esta manera, si bien en ESTP no existe un marco curricular uniformado, como docentes podemos guiarnos de los planes de estudio, misión-visión y perfiles de egreso de cada carrera, para la construcción de nuestros propios programas de curso y la priorización de contenidos y habilidades a trabajar con estudiantes. El momento de planificación de un programa de curso nos abre posibilidades a nuestra acción como docentes, a través de la elección de contenidos pertinentes y habilidades y competencias fundamentales, pero a la vez realistas para desarrollar con estudiantes. Como también la creación de instancias o experiencias de aprendizaje significativas y el desarrollo de procesos evaluativos constructivos y auténticos.



Programas de estudio y enfoques de diversidad

Los programas de estudio son marcos organizadores dinámicos y ajustables. Cada docente tiene como labor adecuar los programas de estudio a las características y necesidades de cada grupo de estudiantes, como también a los avances educativos en materias disciplinares, técnicas y tecnológicas. Llevando a cabo planificaciones que consideren la heterogeneidad de estudiantes existentes en una sala de clases, como también las diversas experiencias de vida y en este caso sus experiencias de socialización de género, pertenencia a alguna comunidad cultural específica o necesidades educativas especiales.

Estas adecuaciones permitirán llevar a cabo procesos de aprendizaje de mayor significancia y pertinencia para cada estudiante, que posibiliten la identificación y generación de referentes como también una mayor motivación y proyecciones futuras dentro de la especialidad o carrera.

Sumado a lo anterior, existen dos conceptos esenciales a tomar en cuenta cuando buscamos elaborar programas de estudio más inclusivos: el currículum explícito y el currículum oculto. En materia educativa existe mucho análisis y teorización al respecto, apuntando a considerar el currículum explícito como aquellos ámbitos de un programa de estudio que se encuentran explícitamente declarados por la institución o por el docente que lleva a cabo esta planificación. Podríamos decir, "lo que se declara directamente en el papel", aquellos procesos de aprendizaje que buscamos propiciar en estudiantes, dándoselos a conocer. Mientras que el currículum oculto corresponde a aquellos aprendizajes que se generan de manera indirecta, más asociados a valores, actitudes, disposiciones o éticas. Estos aprendizajes pueden ser planificados o propiciados de manera consciente por las instituciones o docentes, como también de manera inconsciente a través de la reproducción de ideas u opiniones, o la adopción de prácticas y formas de ser y relacionarse dentro de un aula.

El currículum explícito y oculto ha sido materia de estudio para la construcción de programas de estudios que incorporen enfoques de género, diversidades, interculturalidad o desarrollo territorial; considerando que es en aquella planificación en donde podemos incorporar aspectos que contribuyan a generar aulas y espacios de aprendizaje donde cada estudiante sea potenciado/a desde sus particularidades y experiencias de vida.



EXPERIENCIAS PRELIMINARES EN MATERIA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD EN PROGRAMAS DE ESTUDIO

EXPERIENCIA 1

IP Chile – Conversatorio

“Mujeres en la Educación Superior” de la Comisión Nacional de Acreditación”

[Revisión noticia:](#)

Cuña central:

“Con el objetivo de potenciar la institución en materias de género, la rectora Anamari Martínez dio a conocer durante su intervención que “en un periodo de dos años, las mallas curriculares de las carreras STEM impartidas por IPCHILE incluirán temáticas relacionadas a la equidad, ya que es importante disminuir la brecha existente en estos rubros que aún están muy masculinizados.”

[Video de Buenas Prácticas \(IPChile\)](#) 

Preguntas para la reflexión individual o colectiva

1. Identifica si en el Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica en donde trabajas, existen iniciativas para potenciar la institución en materias de género y planes formativos.
2. ¿Como docente, cómo podría aportar a disminuir la brecha por género en ciertos rubros, a través de mis programas de estudio?



EXPERIENCIA 2

Universidad de Chile

“La incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el Modelo Educativo”

Revisión noticia:

Cuñia central:

“En cuanto a las orientaciones para el desarrollo curricular, todo parte por tomar consciencia y dar visibilidad, por ejemplo, en cualquier área del conocimiento, pensar cuánto aporte de mujeres se reconoce, cuánto falta por investigar, qué mujeres han producido conocimiento y cómo este conocimiento en veterinaria, agronomía, ingeniería, en lo que fuere, repercute en un modo de entender la profesión, que incorpora la perspectiva de lo femenino”, agrega Sobrero.

Preguntas para la reflexión individual o colectiva

1.1. ¿Qué impactos podría tener la inclusión de más referentes mujeres en las distintas mallas curriculares y planes formativos de carreras TP?

2. Pensando en los programas de curso que he elaborado, ¿he dado o doy visibilidad a conocimientos y referentes que no sean sólo de género masculino? Por ejemplo, mujeres, personas de las disidencias sexuales, personas afrodescendientes o indígenas, personas con neurodivergencias o discapacidad física.



PROGRAMAS DE ESTUDIO DESDE ENFOQUES DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

CONTENIDOS

Los contenidos a abordar deben ser diversificados y ampliados cuando hablamos de enfoques de inclusión y diversidad en los programas de estudio.

PROPUESTAS DE AVANCE

- Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el programa, y no sólo como momentos particulares.
- Investigar digitalmente algunas referencias en materia de currículum y planes formativos con enfoque de género.
- Incluir contenidos explícitos en los programas de curso, que aborden los aportes realizados a la disciplina por mujeres, personas indígenas o afrodescendientes o de la diversidad sexual.

HABILDADES

Las habilidades que buscamos desarrollar con estudiantes serán nuestra guía para la elección de cada contenido, experiencia de aprendizaje y método evaluativo que utilicemos.

PROPUESTAS DE AVANCE

- Considerar dentro de los programas de curso no sólo las habilidades específicas del área técnica, sino también el desarrollo de habilidades de relacionamiento social, y ciudadanía global y local, que impliquen que estudiantes se puedan posicionar respecto a las desigualdades y brechas mencionadas, y desarrollarse como futuros/as profesionales críticos y propositivos respecto a las problemáticas que generan esas brechas en el área disciplinar.



EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

Generar experiencias de aprendizaje adecuadas a partir de los contenidos que estamos trabajando, impactará directamente en su aprendizaje y desarrollo.

PROPUESTAS DE AVANCE

- Planificar experiencias de aprendizaje que impliquen que estudiantes puedan trabajar en grupos heterogéneos donde conozcan distintas experiencias y visiones.
- Propiciar experiencias de aprendizaje que permitan a estudiantes situarse críticamente ante las problemáticas sociales generadas por las brechas de género y discriminaciones, por ejemplo, a través de análisis de casos.
- Crear experiencias de aprendizaje que motiven a estudiantes desde la valorización de sus características personales, sus gustos, sus capacidades y sus proyecciones a futuro, evitando guiar desde prejuicios o roles estereotipados asignados en la sociedad.

EVALUACIONES

Los procesos evaluativos que llevemos a cabo con estudiantes deberán ser acordes a las habilidades y competencias requeridas para la disciplina, y también para el mejoramiento de esta.

PROPUESTAS DE AVANCE

- Planificar evaluaciones en conjunto con estudiantes, de manera de que ellos y ellas puedan ser protagonistas de su proceso educativo, y expresar sus necesidades de aprendizaje desde sus individualidades.
- Incorporar en las evaluaciones, indicadores de logro asociados al pensamiento y análisis crítico, a la resolución de problemas y al trabajo en equipo y relacionamiento social.
- Proponer evaluaciones diversificadas y flexibles, en donde estudiantes puedan tener la autonomía de escoger metodologías y referentes para llevarlas a cabo, a partir de sus intereses y proyecciones personales.



ACTIVIDAD FINAL

A modo de síntesis, se invita a los docentes a analizar sus propios programas de curso a través de las orientaciones entregadas en la guía. Considerar la revisión y mejora de los programas en términos de:

1. Los contenidos escogidos para trabajar, su ampliación y diversificación.
2. Las habilidades y competencias que busca desarrollar, alineándolas con las habilidades de relacionamiento social y considerando las problemáticas sociales actuales y los espacios laborales y productivos de las áreas TP.
3. Las experiencias de aprendizaje que facilitamos a estudiantes.
4. Los procesos evaluativos que llevamos a cabo en conjunto con estudiantes.





ALGUNOS RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

	ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE GÉNERO Enlace al documento
	Orientaciones para el resguardo del bienestar de estudiantes con identidades de género y orientaciones socioafectivas en el sistema educativo chileno Ministerio de Educación Enlace al documento
	‘Equidad e igualdad de género en la Formación Técnico Profesional y la inclusión de otros grupos socialmente vulnerables’ Ministerio de Educación Enlace al documento
	‘Guía pedagógica para una educación intercultural anti-racista y con perspectiva de género’ PRIEM UAH - FUSUPO Enlace al documento



Guía 4

EL PAPEL DE LA DIDÁCTICA EN LA ENSEÑANZA DESDE ENFOQUES INCLUSIVOS

Propósito: Incorporar orientaciones para la creación de didácticas y metodologías de enseñanza desde enfoques de inclusión de género, interculturalidad y diversidades.



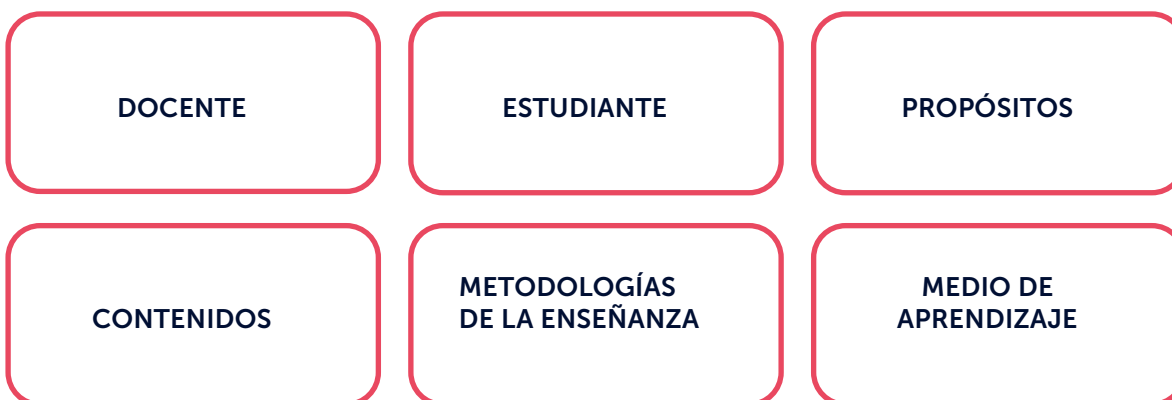


DIDÁCTICA

Incorporar orientaciones para la creación de didácticas y metodologías de enseñanza desde enfoques de inclusión de género, interculturalidad y diversidades.

Para pensar sobre nuestra didáctica como docentes, nos preguntaremos por cuáles son nuestros métodos y las técnicas de enseñanza, a la hora de impartir nuestras cátedras o cursos.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE UN PROCESO DIDÁCTICO



Como docentes, es fundamental que consideremos los distintos elementos que componen un proceso didáctico, a la hora de pensar en la planificación y realización de nuestras clases. Los enfoques aquí trabajados de género, interseccionalidad e inclusión implican que repensemos el cómo estamos llevando a cabo el proceso didáctico desde nuestro rol, e incluyamos innovaciones que permitan un mayor alcance y significancia en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

1. Desde el o la docente

Cuando buscamos mejorar nuestra didáctica mediante la incorporación de enfoques de inclusión, son esenciales los procesos de reflexión personal, revisión de nuestra historia de vida y trayectoria profesional, y mirada crítica de nuestra práctica docente (abordados en la guía nº2).

Lo anterior deberá ir de la mano con la participación en instancias de capacitación pedagógica en torno a enfoques de género, interculturalidad y diversidades, como también la disposición a autoformarse e investigar sobre estas temáticas.





2. Desde el grupo de estudiantes

Un eje central para trabajar la didáctica desde perspectivas de inclusión es abrirnos a conocer con mayor profundidad quienes son los y las estudiantes con quienes trabajamos en nuestras aulas. Cuáles son sus historias de vida, familiares, sus experiencias educativas y laborales, como también sus proyecciones y expectativas laborales y de desarrollo a futuro.

Lo anterior nos permitirá identificar a estudiantes en sus individualidades, y no tan sólo en el grupo, entregándonos pistas para adecuar nuestras estrategias de enseñanza a las particularidades del grupo, y también generar mayor pertenencia de estudiantes con los procesos educativos.

Esto se puede realizar a través de encuestas de caracterización al inicio del curso, ejercicios de escritura autobiográfica personal y/o profesional, entrevistas personales o grupos focales.

3. Desde los propósitos de enseñanza y aprendizaje

- Es fundamental que los docentes tengan claridad durante todo el transcurso del curso, de cuáles son sus propósitos de enseñanza y los aprendizajes que se busca propiciar en estudiantes. Para que estos aprendizajes estén alineados con enfoques de inclusión, es esencial que establezcamos no sólo propósitos de aprendizaje técnicos y disciplinares del área, sino también aprendizajes relacionales, sociales y de pensamiento crítico. Estos últimos deberán ser idealmente socializados con estudiantes, de manera de reforzar explícitamente la relevancia de la formación técnica o profesional íntegra, donde no sólo se desarrollen saberes desde lo técnico sino también en las reconocidas habilidades blandas, y en la visión crítica de la disciplina a ejercer.
- De manera directa, docentes pueden incorporar propósitos de aprendizaje que incluyan, por ejemplo:
- El desarrollo de una visión crítica sobre la futura profesión, y las brechas de género o discriminaciones que se dan.
- La vinculación respetuosa, libre de violencias y discriminaciones entre estudiantes.
- El reconocimiento de la diversidad como un factor que enriquece los procesos de aprendizaje tanto personales, como con otros y otras.
- La capacidad de elaborar propuestas e ideas dentro de la disciplina, que vayan acorde a los principios de igualdad, equidad y no discriminación, desde una mirada de la ética profesional.
- La contribución directa a problemáticas sociales, a través de la planificación de proyectos con comunidades concretas.



4. Desde los contenidos

En el caso de los contenidos, es fundamental que docentes y profesionales de la educación mantengan un proceso de formación personal constante, en donde puedan mantenerse actualizados/as sobre los cambios, avances y nuevos requerimientos tanto del mundo laboral – productivo, como de las mismas necesidades de las y los jóvenes en el mundo actual. En ese sentido, un eje central para abordar los enfoques de inclusión y diversidad desde los contenidos es su diversificación y ampliación. Con ello nos referimos a la incorporación en el corpus teórico de nuestras clases, nuevas referencias teóricas, disciplinares y profesionales para el estudiantado.

- Algunas opciones pueden ser:
- Incorporación de conocimientos y saberes de investigadoras mujeres, tanto en las referencias durante clases como en la bibliografía a dar al estudiantado.
- Incorporación de conocimientos, saberes y cosmovisiones de culturas distintas a la nacional chilena, como pueden ser referentes de otros países latinoamericanos o del caribe, de comunidades indígenas o de comunidades afrodescendientes.
- Incorporación de conocimientos y saberes provenientes de investigadores o investigadoras con alguna discapacidad funcional o neurodivergencia.
- Incluir unidades de contenidos relacionadas con problemáticas sociales de la actualidad, en donde estudiantes puedan vincular sus conocimientos teóricos y disciplinares con situaciones reales y concretas, elaborando propuestas de mejoramiento y avance.

5. Desde las metodologías de enseñanza

En el caso de las estrategias a utilizar como docentes en el proceso de enseñanza, es similar al ámbito de los contenidos. En donde también se sugiere diversificar y ampliar las metodologías, de manera de poder llevar a cabo procesos de enseñanza – aprendizaje que puedan abarcar de la mejor manera posible, las distintas necesidades de aprendizaje en el aula y la identidad y proyectos de vida de cada estudiante. Si bien esto último constituye un desafío importante en educación superior, existen algunas acciones que podemos realizar para mejorar nuestras metodologías de enseñanza desde enfoques inclusivos:

- Planificar metodologías de enseñanza que reconozcan la individualidad e identidad de cada estudiante, procurando abordar lo enseñado desde distintas perspectivas y formas de enseñanza.



- Procurar que nuestras metodologías de enseñanza no reproduzcan estereotipos, roles o discriminaciones naturalizadas en la sociedad, como por ejemplo enseñar de manera diferenciada los contenidos a hombres, y a mujeres; o invisibilizar a estudiantes trans, migrantes o en situación de discapacidad, en nuestras clases.
- Considerar en nuestras metodologías de enseñanza, expresarnos de manera oral y escrita a través de formas que reconozcan y valoricen las diferencias dentro del aula. Por ejemplo, en relación a los pronombres y género de estudiantes (lenguaje inclusivo o lenguaje neutral), las diferencias idiomáticas (en el caso de estudiantes migrantes no hispanohablantes) o las necesidades educativas especiales.
- Trabajar de manera colaborativa con docentes dentro de la institución educativa, compartiendo experiencias de enseñanza exitosas y apoyándose en otras y otros profesionales con expertiz al respecto.

6. Desde el medio de aprendizaje

- El medio de aprendizaje involucra la comprensión de los contextos socioculturales y familiares de cada estudiante, y su relación con las sus formas de aprendizaje, disposiciones y expectativas sobre sí mismos/as que tiene cada uno y una. Conocer esto, permitirá elaborar de manera más contextualizada las clases, teniendo a consideración que es fundamental que estas sean espacios de interacción positiva entre estudiantes, en donde puedan dialogar y trabajar en equipo de manera colaborativa y sin situaciones de discriminación o exclusión entre ellos y ellas. Al mismo tiempo, es esencial elaborar actividades que promuevan la confianza y la autoestima de cada estudiante, fortaleciendo con ello las trayectorias laborales futuras e inserción en las áreas productivos, y junto con ello guiando la construcción de una identidad profesional-laboral que fomente los valores de equidad, igualdad y no discriminación hacia otras personas por motivos de género, etnia o pueblo, o situación discapacidad.

ACTIVIDAD FINAL

A partir de lo revisado, se sugiere elabora al menos dos metodologías de enseñanza nuevas que se podrían incorporar en el o los programas de curso impartidos, que tengan como propósito la erradicación de prácticas sexistas y de discriminación dentro de la disciplina impartida.





Guía 5

ORIENTACIONES PSICOSOCIALES PARA UN MEJOR ACOMPAÑAMIENTO A LAS TRAYECTORIAS EDUCATIVAS DE ESTUDIANTES

Propósito: Conocer instancias de apoyo complementario a la labor docente, para el abordaje de situaciones de discriminación y violencia hacia estudiantes de la educación superior técnico profesional.

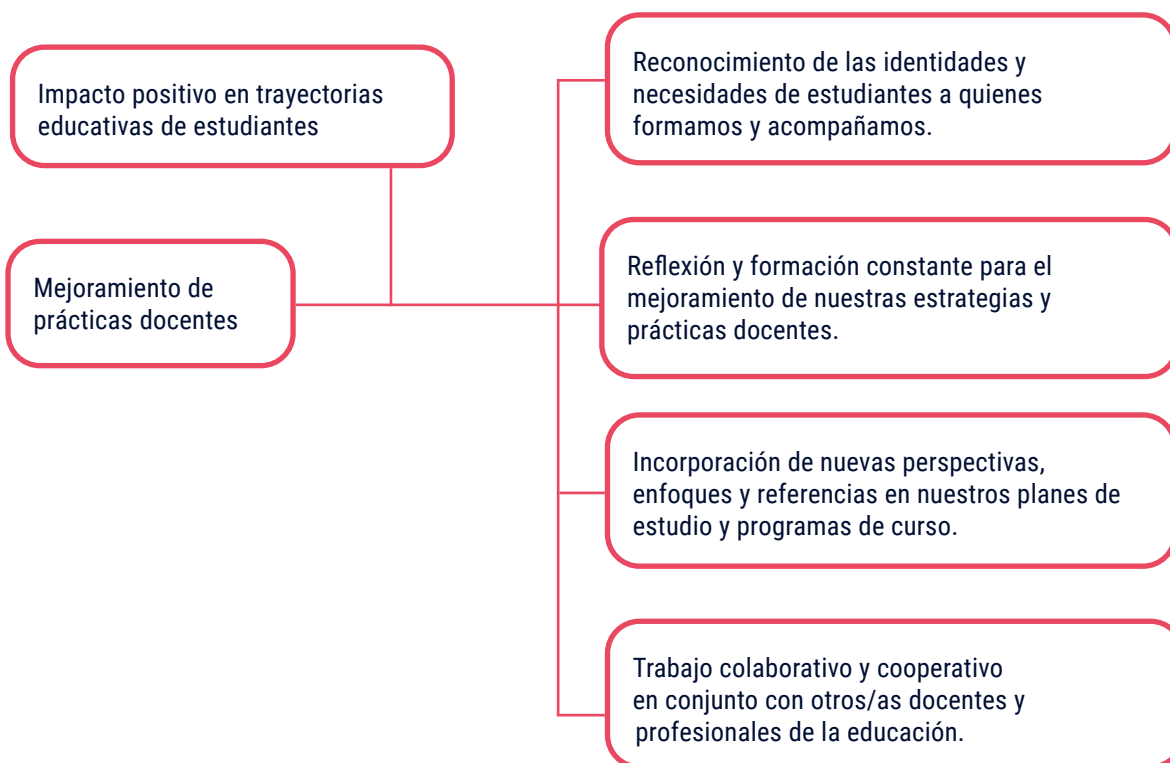




TRAYECTORIAS EDUCATIVAS Y ROL DOCENTE

Como se ha trabajado en las guías anteriores, las trayectorias educativas de estudiantes en la educación superior son acompañadas y están influidas por las prácticas y decisiones que tomamos como docentes. Con ello, la ampliación y mayor diversificación de los grupos de estudiantes que acceden y toman como opción la educación superior técnico profesional, invita a reflexionar y reactualizar las estrategias docentes, siendo partícipes activos y activas de los procesos de inclusión en la educación superior y ampliación de proyecciones educativas y laborales de jóvenes.

A MODO DE RESUMEN:





ORIENTACIONES PSICOSOCIALES

Para un mejor acompañamiento a trayectorias educativas en aulas diversas

Con orientaciones psicosociales, haremos referencia a aquellas acciones que pueden acompañar y potenciar la labor docente, desde un enfoque de inclusión, pero que no provienen necesariamente del ámbito educativo – pedagógico.

Para el caso de la educación superior técnico-profesional, nos centraremos en:

1. Utilización de lenguaje inclusivo o neutro en salas de clases.
2. Protocolos de acción ante situaciones de violencia de género u otras discriminaciones.
3. Protocolos de buena convivencia en educación superior técnica profesional.
4. Derivaciones a equipos e instituciones especializadas.

Utilización de lenguaje inclusivo o neutro en salas de clases

Actualmente se reconoce la importancia del lenguaje en la construcción de realidades y en el reconocimiento de la identidad de cada persona, asumiendo que el lenguaje ha colaborado en la reproducción de desigualdades a través de, por ejemplo, la utilización del genérico masculino como una forma universal, invisibilizando la existencia de otras identidades distintas.

Las aulas no son espacios ajenos a ello, por lo que, si buscamos generar avances en materia de inclusión en nuestros programas de curso y prácticas docentes, es fundamental considerar la utilización de un lenguaje que incluya y represente a las distintas identidades presentes en nuestras aulas.

Para ello, recomendamos la revisión de los siguientes Manuales de Lenguaje Inclusivo No Sexista, elaborados por el Ministerio de Educación.



Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

Unidad de equidad de género – Ministerio de Educación.

[Link de acceso:](#)



Protocolos de acción ante situaciones de violencia de género u otras discriminaciones

Durante los últimos años las instituciones de educación superior profesional y técnico-profesional, han avanzado en la elaboración de protocolos de acción ante situaciones de violencia de género y acoso sexual entre los distintos estamentos de las instituciones educativas.

Estos protocolos actúan de manera formativa, preventiva y activa frente a estas situaciones, por lo que es fundamental que docentes tengan claridad de la existencia de estos dentro de las comunidades e instituciones educativas en las que participan, de manera de poder construir formas de relacionamiento acordes a ello, y activarlos en caso de recibir alguna denuncia de parte de estudiantes.

Protocolos de buena convivencia en educación superior

Además de establecer protocolos ante situaciones de violencia y discriminación, es relevante que instituciones de educación superior establezcan marcos para la buena convivencia y la interacción positiva entre los distintos estamentos que la constituyen. Para ello, instituciones técnico-profesional han ido lentamente estableciendo manuales o protocolos de convivencia que incorporen no sólo las situaciones de exclusión o inequidad de género, sino también discriminaciones producto de la orientación sexual, las situaciones de discapacidad o neurodivergencias, la territorialidad o pertenencia a una clase social, y la discriminación por racismo.

Es clave que las instituciones se encarguen de generar espacios efectivos para la puesta en marcha real de estos protocolos, como también su difusión con estudiantes y comunidad educativa en general, ámbito en que las y los docentes se transforman en un actor clave de la socialización de este en las salas de clases.

Derivaciones a equipos e instituciones especializadas

Finalmente, el avance hacia una educación libre de violencias y discriminaciones en el sector técnico-profesional implica un trabajo colaborativo y cooperativo entre docentes y otros/as profesionales tanto de las instituciones educativas como de fuera de estas. En ese sentido, cuando nos convertimos en testigos/as u oyentes de situaciones de violencia y discriminación de parte de estudiantes, es fundamental no sólo acudir a los protocolos señalados anteriormente. Sino también ser conscientes de que aquellas situaciones no pueden ser abordadas únicamente desde un punto de vista pedagógico. Estas deben ser derivadas con profesionales especializados/as a cargo del tratamiento de estos casos, y que cuenten con las herramientas psicosociales y en algunos casos legales para llevar a cabo un acompañamiento efectivo en situaciones de vulneración.

Así, es necesario que docentes conozcan las unidades u organismos de derivación ante casos de discriminación o violencias, tanto al interior de la institución como fuera de esta.

Estas son algunas instancias de apoyo externo, a las que se puede derivar al momento de recibir situaciones de denuncia o requerimientos de apoyo.





Centros de la Mujer. Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género	Para atenciones a estudiantes víctimas de violencia de género. (en contexto de pareja o expareja)
OTD. Organizando Trans-Diversidades	Para atenciones y apoyo psicosocial a estudiantes de la comunidad LGTBIQ+.
SJM. Servicio Jesuita a Migrantes	Para atenciones y apoyo psicosocial y jurídico a estudiantes extranjeros y extranjeras.
Programa de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad en Instituciones de Educación Superior. Servicio Nacional de la Discapacidad	Para apoyos complementarios y económicos a estudiantes en situación de discapacidad.

ACTIVIDAD FINAL

A partir de la información entregada, sugerimos que como docente puedas identificar al interior de la comunidad educativa a la que perteneces:

Manuales de apoyo docente en materia de inclusión y equidad.

Protocolos de acción ante situaciones de violencia y vulneración.

Organizaciones pertenecientes a la comunidad educativa que presten apoyo a víctimas de situaciones de violencia o discriminación.

