

# ENACTivos con la inclusión: Valorando la diferencia

MANUAL AUTOINSTRUCTIVO PARA LA DOCENCIA/GUÍA  
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.





## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Agradecimientos</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Presentación</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Marco conceptual</b>	<b>11</b>
3.1	Conceptos generales	11
3.2	Sesgos	13
3.3	Afectividad y consentimiento	20
<b>4.</b>	<b>Actividades para aplicar con estudiantes/usuaries</b>	<b>29</b>
<b>5.</b>	<b>Eje tips y estrategias para docente/guía de grupo</b>	<b>40</b>
<b>6.</b>	<b>Fortaleciendo la docencia</b>	<b>51</b>
<b>7.</b>	<b>Red de atención y oferta programática</b>	<b>53</b>
6.1	Organizaciones gubernamentales	54
6.2	Organizaciones no gubernamentales	58
<b>8.</b>	<b>Inclusión, Género y ENAC</b>	<b>60</b>
<b>9.</b>	<b>Material Audiovisual</b>	<b>63</b>

## **EQUIPO EDITORIAL**

### **Bárbara Leyton Concha**

Psicóloga con formación clínica comunitaria Responsable proyecto ENACTivos con la inclusión 1 y 2 Coordinadora Centro de la Mujer Pudahuel Docente TP CFT-ENAC

### **Daniel Medrano Cuevas**

Psicólogo con formación socio comunitaria Colaborador proyecto ENACTivos con la inclusión 1 y 2 Jefe de carrera Técnico Educador Social Infanto Juvenil CFT-ENAC

### **Fernanda Araneda Carrasco**

Psicóloga con formación educacional Docente disciplinar carrera Técnico Educador Social Infanto Juvenil CFT-ENAC

### **Francisca Valdés González**

Psicóloga con formación clínica comunitaria Colaboradora proyecto ENACTivos con la inclusión 2 Psicóloga Centro de la Mujer Pudahuel Docente TP CFT-ENAC

### **Pamela Catalina Barra Lobos**

Trabajadora social Diplomada en género y violencia Magister en ciencias sociales Docente TP CFT-ENAC

The background of the image is a dense, repeating pattern of stylized human faces and bodies. The figures are rendered in a flat, graphic style with large, expressive eyes. They are primarily colored in shades of red, orange, and yellow, creating a warm, community-oriented feel.

**AGRADECIMIENTOS**

## 1. AGRADECIMIENTOS

Queremos partir estas líneas agradeciendo a todas aquellas personas que, motivadas por una vida más digna y justa, se han dedicado a instalar la temática de género, estudiando y generando estrategias en todos los espacios en los que se desenvuelven, para que la sociedad logre darle a esta lucha la importancia que tiene.

Agradecemos también a la Rectoría y Dirección de Innovación del Centro de Formación Técnica ENAC, quienes han confiado en nuestro trabajo y por medio de sus financiamientos han permitido que sea desarrollado.

A la Dirección de Formación Personal, Dirección de Permanencia Estudiantil y Dirección Social y de Educación (DASE) por la colaboración continua en el desarrollo de ENACTivos, en su primera y segunda versión. Al equipo de carrera de Técnico Educador Social Infanto Juvenil (TESIJ), espacio desde donde nace la idea de ENACTivos.

Finalmente, a todas/os las/os docentes y estudiantes que durante este periodo han sido parte del desarrollo del proyecto, pues son quienes dan sentido a nuestro quehacer y nos permiten aportar a la construcción de una educación más igualitaria y de respeto.



# PRESENTACIÓN

## 2. PRESENTACIÓN

ENACtivos con la inclusión: valorando la diferencia, es una iniciativa de innovación que surge al interior del Centro de Formación Técnica ENAC en el año 2021, con la intención de diagnosticar y sensibilizar en torno a la temática de inclusión, considerando temas de género, multiculturalidad y migrantes. A partir de su ejecución se generó material que ha permitido iniciar un acercamiento a esta temática, pero también reconocer que aún tenemos importantes necesidades sobre cómo hacer práctica nuestra intención de ser inclusiv@s.

Hacia el 2022 y bajo el paraguas de nuestro valor sello, el Respeto hacia la dignidad de las personas, nos planteamos el desafío de seguir avanzando en la inclusión, esta vez, a través de la construcción de una guía autoinstructiva que permita incorporar el enfoque de género en la docencia.

Hoy más que nunca se torna fundamental desarrollar este tipo de herramientas, ya que la sociedad nos impulsa a aportar en la construcción de una sociedad sostenible y sustentable, así lo dicen los objetivos del desarrollo planteados por medio de la ONU, quién en su quinto objetivo plantea la equidad de género como una meta hacia el 2030, indicando que “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (ONU, S.F.). Es por todo lo anterior, que creemos en la importancia de aportar desde todos los frentes a comprender la equidad de género como una necesidad fundamental de este tiempo.

El presente documento tiene por objetivo entregar algunas herramientas para la docencia/guía de grupo bajo un enfoque de género. Se piensa como un instrumento de auto aplicación y auto instrucción que permitirá, a quién lo reciba, manejar algunos conceptos generales sobre la temática y acceder a actividades que faciliten el abordaje del tema en el aula, con el propósito de aportar en la construcción de una educación más igualitaria e integral.

El contenido está organizado en cuatro grandes ejes:

i) Marco conceptual, en donde se presentan definiciones de conceptos atingentes a la temática de género, con el propósito de generar un lenguaje común. ii) Actividades para aplicar con estudiantes/usuaries, en donde se encuentran recomendaciones de actividades con sus objetivos y formas de aplicación. iii) Estrategias y tips para la docencia/guía

con perspectiva de género. En este ítem se encuentran recomendaciones que permitirán ejercer una docencia/guía bajo la perspectiva de género. Finalmente, iv) Red de atención y oferta programática, ítem en que se puede encontrar toda la oferta programática de SERNAMEG, su público objetivo y vías de acceso a la red de atención pública en caso de violencia de género. Cada uno de estos ejes está subdividido en conceptos generales, sesgos y afectividad/consentimiento.

Como equipo creador, sabemos que aún estamos lejos de la erradicación de la violencia de género, pero creemos que este tipo de insumos nos sirven para dar pasos concretos y efectivos en la construcción de una sociedad más sana, donde podamos ver a cada persona desde un lugar de respeto y dignidad. Es por ello que invitamos a recibir este material, esperando que sea un aporte para el ejercicio docente y formación de otras personas.



# MARCO CONCEPTUAL

### 3. MARCO CONCEPTUAL

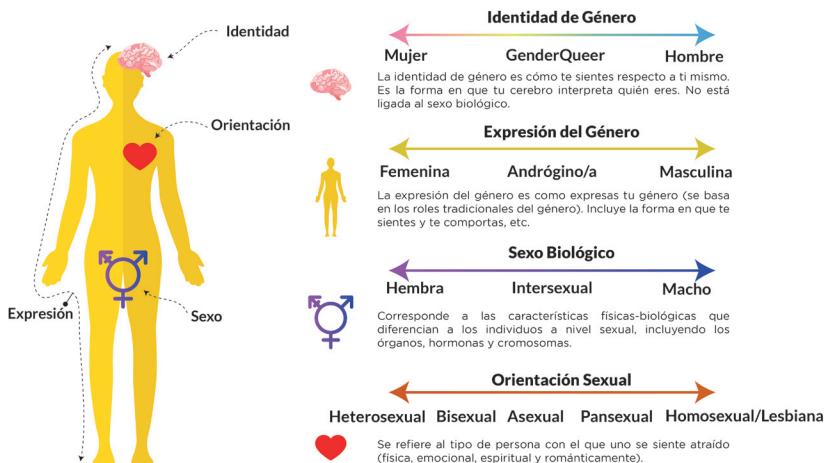
Cuando pensamos en la temática de género e inclusión un mundo de posibilidades conceptuales se viene a nuestras mentes. Diversas corrientes teóricas han ido dando cuerpo y forma a lo que se entiende por perspectiva de género, sin embargo, aún falta un largo trayecto por recorrer, pues se está lejos de obtener acuerdos globales que permitan enfrentar la violencia de género bajo un mismo enfoque. En lo que sí se ha logrado consenso es que los esfuerzos de este tiempo deben estar enfocados en erradicar la violencia de género y por este

motivo se busca aportar a partir de este material.

Planteándonos el desafío de ejercer una docencia con perspectiva de género, que apunte hacia la equidad y permita un trato digno a todas y todos, independiente de la orientación sexual, identidad o expresión de género de quienes habitan las aulas, presentamos un primer acercamiento a un marco conceptual, el que permitirá comprender términos como sexo, género, violencia, entre otros, bajo un lenguaje común y cercano.

#### 3.1 CONCEPTOS GENERALES

##### Aprendamos Sobre Sexualidad



**SEXO:** Es la determinación hecha a través de la aplicación de criterios biológicos para clasificar a las personas como hombres o mujeres. Sin embargo, “la categoría binaria de hombre y mujer deja fuera todo aquel que no calza en dicha categoría en razón de la composición genital, los cromosomas o niveles hormonales” (West y Zimmerman, 1987).

**GÉNERO:** Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un

concepto distinto. (OMS, 2018).

**ORIENTACIÓN DE GÉNERO:** La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** Se entiende como una categoría que fluye y se moldea en las interacciones sociales, respecto de lo que se entiende como masculino y femenino, apuntando a la naturaleza situacional e histórica del género, más que a su naturaleza inherente, esencialista e individual (West y Zimmerman, 1987). En este marco, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha definido la expresión de género como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado” (CIDH, 2008).

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Construcción personal independiente del sexo registral y cuyo determinante es “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente”, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo

(que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (CIDH, 2008).

### 3.2 SESGO



## **SESGO DE GÉNERO**

El sesgo de género se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática. La ceguera o el sesgo de género constituye un grave defecto que ocasiona una serie de errores dentro de los procesos de investigación, del mismo modo influye al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y, por tanto, excluyen las necesidades y los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres. Existirían tres grandes tipos de sesgos de género:

**1. Androcentrismo:** Implica la identificación de lo masculino con lo humano en general, invisibilizando a las mujeres.

**2. Insensibilidad de género:** No considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos; no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y hombres y por ello se tiende a perpetuar la desigualdad.

**3. Dobles estándares:** Utiliza diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones o problemáticas parecidas o idénticas para los sexos. Se trata del problema inverso a la insensibilidad de género.

## **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres. Podemos entenderlas como representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra, reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado

asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo del cuidado y la crianza.

Al estereotipo de feminidad se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte, al estereotipo de masculinidad se asocia el rol de ser proveedores y fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, naturalizando además las conductas violentas.

## ROLES DE GÉNERO

El término explica el conjunto de conductas y expectativas que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres en la sociedad. A pesar de los cambios socioculturales, estos roles asignados a partir de los estereotipos de género,

aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales de diversas culturas y sociedades actualmente. Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos (Inmujeres, S.F.).

## ROLES DE GÉNERO

### Hombre

- Rol reproductivo
- Espacio público
- Trabajo remunerado
- Poder y responsabilidad
- Autoridad - dominación

### Mujer

- Rol reproductivo
- Espacio doméstico
- Trabajo no remunerado
- Servicio y cuidado de personas
- Mediación - Subordinación



Algunos ejemplos pueden ser:

### **1. Rol productivo**

Son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

### **2. Rol reproductivo**

Son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.

### **3. Rol de gestión comunitaria**

Son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario.

### **4. Rol de política comunitaria**

Es un rol de liderazgo a nivel comunitario, realizado particularmente por hombres, puede ser remunerado y con ello generar poder o estatus.

### **5. Triple rol**

Refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres.

En virtud de que estos roles son papeles construidos y aprendidos en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades.

## **SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO      SEXISMO**

Proceso de aprendizaje de los roles sociales en los que se está inmerso incluso antes de nacer, en las expectativas que nuestra futura familia hace sobre nosotras/os y por el cual interiorizamos las normas, valores y creencias vigentes en la sociedad. Uno de los aspectos más importantes es la socialización de género, proceso por el cual aprendemos a pensar, a sentir y a comportarnos como mujeres y hombres según las normas, creencias y valores que cada cultura dicta para los sexos.

## **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

La discriminación por razón de género puede ser entendida como toda distinción, exclusión o restricción arbitraria basada en el sexo de una persona y que tenga por objetivo o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El sexismio se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas (lesbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización. El sexismio se expresa a través de la hostilidad, la exclusión, la invisibilidad, la agresividad y la violencia física o simbólica; y no sólo se ejecuta por una persona en contra de otra, también escala a nivel institucional (escuelas, dependencias de gobierno, iglesias, hospitalares) y social; esta perspectiva excluyente es transmitida por medios de comunicación (prensa, televisión, radio, internet) y reproducida en el lenguaje y demás discursos presentes en nuestra sociedad.

## **LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUYENTE**

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

## **EDUCACIÓN NO SEXISTA**

Una educación desde esta perspectiva busca eliminar toda forma de discriminación y/o sesgos y estereotipos de género. Es una toma de conciencia

respecto de cómo se producen y reproducen las desigualdades de género en la educación y después se perpetúan en la sociedad.

## **EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL (ESI)**

Es el espacio sistemático de enseñanza aprendizaje que promueve valores, conocimientos, actitudes y habilidades para la toma de decisiones conscientes y críticas con relación al cuidado del propio cuerpo, las relaciones interpersonales, el ejercicio de la sexualidad. Tiene como finalidad principal que los estudiantes vivan su sexualidad de manera saludable, integral y responsable en el contexto de relaciones interpersonales democráticas, equitativas y respetuosas. La ESI toma en cuenta las particularidades de cada etapa del desarrollo y considera las dimensiones biológico-reproductivas, socio-afectiva, éticas y morales.

### 3.3 AFECTIVIDAD Y CONSENTIMIENTO



#### AFFECTIVIDAD

Es una dimensión del desarrollo humano, que se refiere a un conjunto de emociones, estados de ánimo y sentimientos que permean los actos de las personas, incidiendo en el pensamiento, la conducta y la forma de relacionarse con uno mismo y con los demás (MINEDUC,2013).

#### SEXUALIDAD

Es una dimensión central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción

y la orientación sexual; se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, roles y relaciones interpersonales. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales. Durante la infancia producirá una serie de consecuencias en las formas de vinculación afectiva de las personas a lo largo de su vida. (MINEDUC, 2013).

## **VÍNCULO AFECTIVO**

Los vínculos afectivos son lazos que conectan emocional y sentimentalmente a una persona con otra en un determinado espacio-tiempo. La formación de vínculos afectivos adecuados tiene una gran importancia para la estabilidad mental y emocional de las personas. El tipo de apego o afecto desarrollado durante la infancia producirá una serie de consecuencias en las formas de vinculación afectiva de las personas a lo largo de su vida.

## **VÍNCULO SEXO-AFECTIVO**

Los vínculos sexo-afectivos o relaciones sexo-afectivas son aquellas donde además de compartir sentimientos, emociones y afectos, también nos involucramos íntima y sexualmente. En cada relación sexo-afectiva podemos encontrar principios y valores distintos respecto de la forma de construir su modelo de pareja.

## **CONSENTIMIENTO SEXUAL**

Acto de manifestar explícitamente, sin presión ni imposición ni violencia, que se está de acuerdo en mantener actividades sexuales con una persona.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO DE PAREJA**

La violencia de género cometida en contexto de pareja es una de las formas más comunes de violencia contra la mujer e incluye maltrato físico, sexual, emocional y comportamientos controladores por parte de la pareja, conviviente, cónyuge o compañero íntimo de la mujer. Este tipo de violencia se presenta en todos los entornos y grupos socioeconómicos, religiosos y culturales. La abrumadora carga mundial de violencia infligida por la pareja es sobrelevada por las mujeres, (OMS, 2016).

## VIOLENTÓMETRO

El “Violentómetro” contiene una clasificación de las diversas manifestaciones de violencia en la pareja, un material gráfico y didáctico en forma de regla que consiste en visualizar las diferentes manifestaciones de violencia que

se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen. Cabe mencionar que es un material generado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH, 2014).



## CICLO DE LA VIOLENCIA

La violencia contra las mujeres aumentaría de forma cíclica o en un espiral ascendente, especialmente la violencia que es ejercida por sus parejas (Walker, 1980). La reiteración del ciclo aumenta la violencia, espaciando los momentos conciliatorios y repitiendo la escalada. Existen tres fases en este ciclo ascendente, que son:

1. Fase de tensión: Se caracteriza por una escalada gradual de la fricción y los conflictos en la pareja. El hombre violento expresa hostilidad, pero no en forma explosiva; la mujer intenta calmar, complacer o evitar las molestias a su agresor, tratando de controlar la situación.

2. Fase de agresión: Es en este momento en que se hace totalmente visible la agresión, la mujer tiene pruebas para denunciar y motivación para solicitar ayuda y terminar el abuso, sin embargo, el temor puede impedir que tome las acciones pertinentes.

3. Fase de conciliación o luna de miel: El hombre violento suele mostrar arrepentimiento y pedir perdón, hace promesas de cambio y muestra afecto exacerbado. Tras el cambio aparente, la mujer puede justificar a su pareja y permanecer a su lado, pasando por alto el episodio violento. Si han denunciado suelen retirar la denuncia y justificar los hechos ante sí mismas y su círculo cercano.



# Las 10 cosas que

## Las habilidades de aprendizaje grandiosas si desde el nacimiento

**Respuesta sensible a sus necesidades tanto físicas como emocionales:**

- a. darse cuenta prontamente que necesita algo.
- b. "leer" o interpretar que es (alimento, consuelo, estimulación, descanso, etc.).
- c. Proporcionárselo.

1



**Vínculos estables:** tu guagua necesita que las personas que la cuidan sean estables. Los cambios múltiples y reiterados de cuidadores afectan sus necesidades básicas de seguridad, provocan altos niveles de estrés y pueden incluso afectar un desarrollo cerebral saludable.

**Interacciones:** tu voz, miradas y gestos son excelentes herramientas para la estimulación de tu guagua. Durante sus primeros meses (0-3) no existe mejor juego, que tu cara no necesita que sus objetos adicionales. Poco a poco se irá interesando por otros juguetes pero nunca olvides que el contacto cara a cara es muy motivante para tu bebé. ¡Disfrútalo!

4



5



**Juego:** es la actividad natural del niño(a). No es necesario hacer cosas complicadas, aprovecha los momentos de vestimenta, muda, paseos, etc. Para jugar con tu guagua y disfrutar juntos.

7



**Lectura:** leerle a tu hijo(a) diariamente, mejora su lenguaje, promueve la inteligencia y fomenta un amor eterno por los libros y por la lectura que serán de mucha ayuda en su aprendizaje pre-escolar y escolar.

9



# que tu hijo necesita. El llanto de tu hijo(a) puede ser un llamado que te dice lo que te quiero le ofreces diariamente:



**Consuelo oportuno del llanto:** es una señal más efectiva que tiene tu guagua para pedirle ayuda y avisarte que necesitas algo. Existen muchos mitos frente al llanto, entre los más frecuentes:

- a. Que las guaguas manipulan con el llanto.
- b. Que es bueno dejarlas llorar para que aprendan a manejar la frustración.
- c. Que no es bueno tomarlas en brazos porque se malcrian.



**Ambientes seguros y saludables:** entregarles un ambiente que sea estimulante, pero sin ruidos excesivos, acondicionado para que puedan moverse y explorar el entorno de manera segura, sin riesgos de accidentes, sin humo de tabaco; ni de leña.



: tomarla en masajes y usar portabebé no sólo es comodidad. También es vital para su desarrollo cerebral y una herramienta para ópticos y/o llanto Mei Tai!



**Comunicación:** imita sus sonidos, juega a "conversar" con tu guagua desde sus primeros meses, verás como esto se convierte en un espacio placentero para ambos y que ayudará a desarrollar óptimamente su lenguaje.



**Respeto por sus ritmos y características individuales:** al igual que nosotros, cada niño(a) tiene sus ritmos, preferencias e intereses. Estimularlos no significa presionarlos para adquirir una habilidad antes de que estén preparados para ello (p. ej: caminar solos). Observa la actividad espontánea de tu hijo(a), animado y apóyalo en sus logros pero también acogelo con cariño y paciencia cuando aún esté aprendiendo.

## **RELACIONES AFECTIVAS SALUDABLES**

Las relaciones afectivas saludables se basan en el respeto mutuo, confianza, honestidad, apoyo, justicia, igualdad, respeto a la identidad individual y buena comunicación. Es una relación donde las personas involucradas en el vínculo pueden desarrollar su autonomía y crecimiento.

## **CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR**

Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que viven bajo un mismo techo. Estas responsabilidades

implican, además, el cuidado, la educación y atención de personas en situación de dependencia y discapacidad, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres.

## **CORRESPONSABILIDAD SOCIAL**

Es el mismo concepto aplicado al ámbito social, ya que implica reconocer el cuidado de las personas como un privilegio de quienes lo requieren y de sus cuidadoras(es), velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos asumida entre hombres y mujeres.

## **HABILIDADES PARENTALES**

Son los recursos emocionales, cognitivos y conductuales de las madres y padres que permiten la crianza de sus hijos e hijas. Corresponden a diversos modelos o formas que permiten ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de los hijos/as durante las distintas fases de su desarrollo como persona.

## **MASCULINIDADES**

Hace referencia a las múltiples maneras en que la masculinidad se define socialmente a través del contexto histórico y cultural y a las diferencias de poder entre

las diferentes versiones de la masculinidad. Estas incluyen ciertas ideas según las cuales los hombres deben correr riesgos, resistir el dolor, ser fuertes o estoicos, o ser promiscuos, con objeto de demostrar que son “hombres auténticos”.

## **NUEVAS MASCULINIDADES**

Este concepto se relaciona con la superación del machismo, la reflexión crítica de los hombres con respecto a su género y las nuevas voces que plantean formas distintas de resolver la pregunta “qué es ser un hombre”.



# ACTIVIDADES PARA APLICAR CON ESTUDIANTES/ USUARIES

## 4. ACTIVIDADES PARA APLICAR CON ESTUDIANTES/USUARIOS

Debido a la gran variedad de carreras que ofrece el CFTENAC, es necesario buscar puntos en común donde él o la docente logre llevar a cabo actividades con un eje inclusivo hacia la diversidad, fortaleciendo cada instante de aprendizaje para que este sea no solo de contenido curricular, sino también una oportunidad donde los y las estudiantes puedan reflexionar y dialogar sobre temáticas que hoy es necesario abordar en el mundo laboral, independiente del área donde se desempeñen en un futuro. Para lograr disminuir (o erradicar) las conductas vinculadas al acoso sexual, violencia o discriminación de género, es necesario entender que ninguna profesión es ajena a estas discusiones, ya que son perspectivas que trascienden de la ocupación hacia construcciones sociales y culturales, que se traducen

en formas de comprender la sociedad y desde allí las relaciones de poder, en este caso, vinculadas al género. Por ende, generar en los estudiantes la necesidad de aprender, discutir, reflexionar y concientizar sobre estas temáticas permitirá cuestionar dichas estructuras, desarticulando las concepciones previas en torno a ello para, desde allí, poder trabajar en la construcción conjunta y reflexiva de una nueva mirada en torno a la estructura sexo/género que hoy permea la vida social, como estrategia de prevención de las conductas antes mencionadas.

El siguiente apartado presenta una serie de actividades que se pueden realizar en el aula, orientando la reflexión y discusión de los estudiantes.

## **ACTIVIDAD N°1:** Un ejercicio de identidad

**Objetivo:** Fomentar la reflexión y discusión guiada entre estudiantes, en relación a temas como identidad de género y discriminación.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:** Papelógrafos/cartulinas, plumones (opcional).

Dividir el curso en grupos y leer en voz alta el siguiente caso, para que luego cada grupo responda dos preguntas de reflexión en una cartulina. A modo de conclusión, cada grupo deberá compartir sus reflexiones.

“Tu equipo de trabajo está conformado por ti y cuatro profesionales más. Llegas un lunes al trabajo y un compañero te menciona que hay un nuevo compañero en el equipo. Conoces al nuevo Técnico en Trabajo Social (cambiar en función del área de trabajo) del equipo, te acercas a saludarlo, pero al preguntar su nombre te dice que se llama Camila y que prefiere que te refieras a “ella” en vez de “él”.

1. ¿Qué debes hacer o responder en ese momento inmediato? ¿Por qué?
2. En caso de existir resistencia ante la solicitud de Camila dentro del equipo de trabajo ¿Cómo sería mejor enfrentar dicha situación?
3. ¿Por qué crees tú que esta situación podría generar tensión dentro de un equipo de trabajo?

## **ACTIVIDAD N°2:** Roles de género

**Objetivo:** Fomentar la reflexión y discusión guiada entre estudiantes, en relación a roles de género.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:** Papelógrafos/cartulinas, plumones (opcional).

Dividir el curso en grupos y leer en voz alta el siguiente caso, para que luego cada grupo responda cuatro preguntas de reflexión en una cartulina. A modo de conclusión cada grupo deberá compartir sus reflexiones.

“Tu jefe, es conocido por mantener una actitud autoritaria. Te ha costado trabajo poder mantener un vínculo con él, piensas que tiene ideas muy conservadoras y constantemente realiza comentarios inapropiados sobre el físico y capacidades de tus compañeros de equipo, sin embargo, nadie le dice nada, ya que la última vez que una compañera lo enfrentó terminó llorando. Ahora están en una reunión y acaba de mencionar que nunca le daría el liderazgo de un proyecto a una mujer del equipo, porque no tienen capacidad de liderar, sino de conciliar”.

1. ¿Qué roles de género crees que existen?
2. ¿Creen que los roles de género pueden llegar a impactar negativamente en una persona? ¿De qué forma?
3. ¿Qué harías tú en ese momento?
4. ¿Cómo podrían resolver esta situación como equipo de trabajo?

## **ACTIVIDAD N°3: El acoso sexual y laboral**

**Objetivo:** Fomentar la reflexión y discusión guiada entre estudiantes, en relación al acoso sexual y laboral.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:** Papelógrafos/cartulinas, plumones (opcional).

Dividir el curso en grupos y leer en voz alta el siguiente caso, para que luego cada grupo responda tres preguntas de reflexión en una cartulina. A modo de conclusión cada grupo deberá compartir sus reflexiones.

“Una compañera de trabajo te ha comentado que el jefe del equipo ha manifestado intenciones de carácter sexual hacia ella, encontrándose muy angustiada por la situación. Suele tener hacia ella un

Suele tener hacia ella un trato muy personalizado, poniendo una atención especial en la asignación y seguimiento de las tareas que le otorga. Le habla con un tono suave, pero sugerente y dominante a la vez, además de saludarla con excesivo afecto. Con el pasar del tiempo, el resto del equipo comienza a notar que además tiene conductas diferenciadas con otras mujeres del equipo. Suele invitarlas a almorzar en privado y citar frecuentemente a reuniones individuales en la oficina, lo cual no sucede con los hombres del grupo”.

1. ¿Qué tipo de problemática observamos en la situación? ¿Por qué?
2. ¿Qué harías en este caso?
3. ¿Cómo es posible enfrentar esta situación?
4. ¿Cuáles son las redes y protocolos legales que pueden protegernos en situaciones similares?

## **ACTIVIDAD N°4:** Reconstruyendo nuestra historia

**Objetivo:** Reconstruir las perspectivas antiguas y actuales en torno a roles y estereotipos de género en el mundo laboral.

**Duración:** 45 minutos.

**Materiales:** Cartulinas o pizarra, plumones, post-it.

Dividir al curso en grupos y dar las siguientes indicaciones:

1. Se presentarán dos columnas para realizar lluvia de ideas, una titulada “en el tiempo de mi madre”, y otra titulada “en la actualidad”, bajo cada columna se anotarán las siguientes preguntas: ¿Qué se comprende por trabajo?, ¿existen trabajos para “hombres” y otros para “mujeres”? , ¿cómo se enfrenta dentro del mundo laboral que una mujer esté embarazada?, ¿cómo se espera que trabaje una mujer cuidadora?

<b>En el tiempo de mi madre</b>	<b>En la actualidad</b>
¿Qué se comprende por trabajo?	¿Qué se comprende por trabajo?
¿Existen trabajos para “hombres” y otros para “mujeres”?	¿Existen trabajos para “hombres” y otros para “mujeres”
¿Cómo se enfrenta dentro del mundo laboral que una mujer esté embarazada?	¿Cómo se enfrenta dentro del mundo laboral que una mujer esté embarazada?
¿Cómo se espera que trabaje una mujer mujer que cuida??	¿Cómo se espera que trabaje una mujer que cuida?

2. A continuación, se entregarán Post-it a cada grupo, con el objetivo de que puedan responder cada una de las preguntas, pegarlas en las columnas donde estimen correspondiente (las columnas pueden estar en la pizarra o en una cartulina por grupo) y luego exponer al curso. Es importante dar a entender que no existen respuestas correctas.

3. Posteriormente, a modo de conclusión, se invita a reflexionar sobre cómo la percepción de la mujer en el mundo del trabajo remunerado ha cambiado, hacia dónde queremos avanzar y a desestructurar la comprensión del trabajo remunerado como único tipo de trabajo, valorizando los trabajos de cuidados, domésticos y reproductivos.

## **ACTIVIDAD N°5:** Estereotipos y roles de género

**Objetivo:** Reflexionar sobre estereotipos y roles de género que tendemos a normalizar.

**Duración:** 40 minutos.

**Materiales:** Pizarra, plumones, post-it.

Se debe disponer de dos siluetas humanas, ambas idénticas. Arriba de una silueta debe decir “Mujer” y en la otra, “Hombre”.

Ejemplo:



1. A cada grupo se le entregarán post-it con la instrucción: “Indiquen características que socialmente identifiquen a cada silueta”. Se otorgan 10 minutos para que cada grupo reflexione qué estereotipos o roles de género recaen según la silueta Mujer u Hombre.
2. Luego, cada grupo deberá pegar los post-it en la pizarra, con la silueta que estimen correspondiente.
3. Una vez que todos los grupos terminen de pegar los post-it, usted lee en voz alta cada uno, invitando a la reflexión/discusión del curso.
4. También puede guiar la reflexión con las siguientes preguntas:
  - a. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias en ambas siluetas?
  - b. ¿Cómo se sintieron mientras realizaban la actividad?
  - c. ¿Están de acuerdo con el resultado de las siluetas?
  - d. ¿Creen que sea posible problematizar los roles de género más tradicionales y reemplazarlos por unos más equitativos?

## **ACTIVIDAD N°6: ¿EQUIDAD EN MI CASA?**

**Objetivo:** Reflexionar sobre estereotipos y roles de género que tendemos a normalizar en el contexto familiar.

**Duración:** 45 minutos.

**Materiales:** Pizarra/cartulinas/papel kraft, lápices o plumones.

Organizar estudiantes en grupos de cinco máximo. Cada grupo tendrá una cartulina o papel kraft, donde deberán completar la siguiente tabla:

	Mamá	Papá	Hijos	Hijas	Otros
Cocinar					
Lavar					
Cambiar pañales					
Hacer dormir al bebe					
Ayudar con la tarea					
Aseo del baño					
Aseo de la cocina					
Aseo de la pieza					
Hacer las compras					
Armado de muebles					
Mantener las cuentas pagadas					
Controles médicos					

Cada estudiante del grupo deberá escribir una “X” en el espacio indicado sobre quién o quiénes en su casa realizan las labores indicadas en la columna izquierda. En el caso de que viva sola/solo, pídale que realice la tabla recordando las dinámicas de cuando vivía con su familia. Luego, guiar la reflexión con las siguientes preguntas:

1. ¿En sus hogares se realizan las tareas domésticas de forma equitativa, o más bien la gran mayoría las realiza solo una persona?
2. ¿Creen que han cambiado las responsabilidades de las tareas domésticas en los últimos 30 años?
3. ¿Son equitativos los tiempos destinados a trabajo doméstico por cada uno de los integrantes del hogar?
4. ¿Por qué se generan diferencias en la asignación de trabajo dentro del hogar?

## **ACTIVIDAD N°7:** Reflexionemos sobre cosificación y estereotipos de género

**Objetivo:** Profundizar la reflexión en torno a la violencia simbólica y cosificación de las cuerpos feminizadas.

**Duración:** 40 minutos.

**Materiales:** Proyectos, revistas, tijeras, pegamentos, cartulinas, afiches, comerciales y publicidad en general que permitan evidenciar la violencia simbólica hacia las cuerpos de mujeres y disidencias sexuales con cuerpos feminizadas.

Al iniciar la actividad se realizará una pequeña introducción donde se presentará el concepto de violencia simbólica (abordado anteriormente en este manual), para posteriormente presentar una serie de afiches, comerciales y publicidad en general, en los que se evidencie la cosificación y violencia de cuerpos de mujeres y disidencias sexuales.

Posteriormente se invita a reflexionar en plenaria en torno a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se presenta a la mujer o cuerpos disidentes en esta publicidad? ¿Desde qué mirada se observan?
2. ¿Existen formas de violencia identificables en ellas? ¿Cuáles son esas formas de violencia?
3. ¿Cómo podríamos haber elaborado esta publicidad?

Posteriormente se invita a las/los/les estudiantes a construir con recortes de revistas un afiche alusivo al tema abordado durante la sesión.

## **ACTIVIDAD N°8:** Mitos sobre el amor romántico

Objetivo:  
Desmontar los mitos del amor romántico

**Duración:** 40 minutos.

**Materiales:** Set de mitos del amor romántico, cartulinas, plumones

Se realizará un trabajo en grupos, a quienes se les entregarán ser de mitos del amor romántico como los siguientes (se pueden agregar más):

- Mi media naranja.
- Él me protege, ella me mima.
- Quien te quiere, te aporrea.
- Me cela porque me ama.
- Los celos son una prueba de amor.
- El amor verdadero lo puede todo.
- Amar es sufrir.
- El amor verdadero perdona todo.
- En algún lugar hay alguien destinado para ti, que te completará.
- El amor a primera vista.
- La persona correcta te llenará.
- Cuando se está enamorado, no se puede sentir atracción por otra persona.
- La pasión debe ser infinita.
- No hay cosa más importante que el amor de tu vida.
- Pronto llegará tu príncipe azul.

Con el set de mitos del amor romántico, cada grupo deberá reflexionar en torno a las siguientes preguntas, y preparar sus respuestas en una cartulina, para luego presentarlas.

1. ¿Por qué esto podría ser un mito del amor romántico?

2. ¿Qué hay detrás de este mito del amor romántico?

3. ¿Por qué estos mitos pueden ser dañinos para nuestra seguridad y relaciones de pareja?



# MARCO CONCEPTUAL

## 5. EJE, TIPS Y ESTRATEGIAS PARA DOCENTE/GUÍA DE GRUPO

El presente apartado tiene por objetivo entregar algunas orientaciones prácticas desde el punto de vista relacional, que, si bien están pensadas para el aula, en realidad son comunes a múltiples espacios.

Entendemos que como miembros de esta sociedad y comunidad educativa somos diversos en nuestros sentires, visiones y trayectorias de vida. No obstante, en mayor o menor medida estamos permeados por una cierta cultura que muchas veces tiende a mirar determinadas expresiones o comportamientos bajo una lógica hetero normada y ya dada por hecha. Por lo anteriormente dicho, es que queremos problematizar la manera en que, en este caso como docentes, enfrentamos ciertas situaciones cotidianas en la relación con nuestros estudiantes, de manera que en nuestro ejercicio podamos propiciar espacios y tratos más respetuosos, empáticos y sanos, donde todas y todos se sientan seguras/os y libres de miradas enjuiciantes.

La invitación, por tanto, es a mirar, observar, escuchar, y ser receptivos a como los demás se sienten, se viven, entienden su identidad, su cuerpo y existencia. Muchas de las situaciones y reflexiones que el lector encontrará a continuación están inspiradas en conversaciones y situaciones reales que como equipo hemos conocido en diversos espacios, y que de alguna u otra forma nos han impulsado a continuar el trabajo iniciado el año pasado. Importante es mencionar también, que los casos que hemos referido fueron fuente de malestar y conflicto para sus protagonistas, de modo que pretendemos transmitir los aprendizajes y análisis emanados de ellos, de tal forma que las probabilidades de que vuelvan a ocurrir en el futuro sean menores (en cualquier lugar). Esperamos que quienes transitén por estas líneas puedan introducirse en el ejercicio reflexivo desde una posición receptiva, humilde y abierta a cuestionarse “lo que creemos ya saber”.

## Caso N°1: "Yo soy Alexis Miranda"

"Es el primer día de clases, me hallo frente a una sección a la que no conozco ni he hecho clases anteriormente. Los estudiantes van ingresando y saludando, con la distancia y lejanía normal de un primer día clases entre dos partes que no se conocen. Como llegué con minutos a favor, espero algunos momentos antes de presentarme y pasar la lista: para este instante, a la sala ya han llegado unas 30 personas. Luego de presentarme brevemente y saludar, procedo a pasar asistencia, para nombrar a los 41 estudiantes que figuran en lista. "Alexis Miranda", pregunto, ya en la mitad del listado, sin detenerme mucho, ya que en la sala no veo ningún hombre. Continúo rápido, "Constanza Morga...", cuando una estudiante levanta la mano y me dice "profe, me pasó muy rápido, yo soy Alexis Miranda".

Algunas preguntas para invitar a la reflexión:

- ¿Me he enfrentado alguna vez a una situación así?
- Si pienso en lo que podría suceder posteriormente en la historia, ¿en qué escenarios pienso?
- Desde mi punto de vista, ¿qué haría yo como docente luego del punto en que quedó el relato?

### Análisis del caso y orientaciones:

- Lo primero que debemos problematizar en este caso, es que la apariencia no es suficiente para asumir cosas sobre lo demás, ya sea en la esfera de la sexualidad o cualquiera otra. Nos han enseñado a asociar automáticamente "lo femenino" y "lo masculino", con ciertas expresiones, pero olvidamos que la vivencia de la identidad

de género es mucho más compleja de lo que generalmente pensamos.

- En este caso concreto, nos encontramos frente a una persona que, a los ojos del docente, se ve como una mujer, pero en realidad, en base a su intervención, podemos constatar que percibe que tiene un sexo distinto al que se le asignó al nacer.

- No obstante, lo planteado no quita lo común que es relacionarnos con los demás siguiendo esta lógica de asociatividad automática, basándonos exclusivamente en la apariencia. Por tanto, el llamado es siempre a no asumir cosas sobre la identidad de los/as otros/as, detenernos en el umbral que existe antes de ejecutar el pensamiento estereotipado, y decir “yo no sé

quién es esta persona, ¿por qué tengo que pretender saber quién es, cómo se vive? Es ella quien me transmitirá, libremente y hasta el punto que ella determine, cómo se percibe a sí misma. Respecto al trato, esto no marca diferencia porque es merecedora de respeto por el mero hecho de ser persona”

### **Caso N°2: “La pasarela”**

“Como cualquier día de clases los días miércoles, me gusta ir a la sala de profes a descansar en la ventana después del almuerzo. Cuando llego a sentarme en los sillones, hay otras dos colegas compartiendo un café. Son conocidas, las saludo, y me pongo a comer el dulce que acabo de comprar a algunos metros de ellas.

- “No, y es terrible, porque estas cabras creen que la carrera es una pasarela de moda”

- “Sípos, por eso mismo te digo, después se quejan que el centro de práctica los jefes las andan mirando”

- “Si las cabras no se cuidan, andan provocando, y luego se enojan y se ponen a alegar, como a la cabra que le reprobaron la práctica el otro día y estaba denunciando acoso”.

No sé de qué carrera son, pero las escucho inevitablemente al estar en el mismo espacio, sin tener la confianza suficiente para decir algo.

- “Lo bueno es que le va a servir de lección, si uno también es responsable de lo que provoca en los demás po”.

Algunas preguntas para invitar a la reflexión:

- ¿Qué te llama la atención de la conversación de las docentes?
- Si hubieras estado en esa situación,

¿qué les hubieras dicho a las participantes de esta conversación?

- En caso de haber sido supervisor/a de la estudiante aludida, ¿Qué consideras importante tener en cuenta?

Algunas preguntas para invitar a la reflexión:

- ¿Qué te llama la atención de la conversación de las docentes?
- Si hubieras estado en esa situación, ¿qué les hubieras dicho a las participantes de esta conversación?
- En caso de haber sido supervisor/a de la estudiante aludida, ¿Qué consideras importante tener en cuenta?

Análisis del caso y orientaciones:

- Como docentes, jugamos un papel fundamental en la salud mental de nuestros estudiantes, ya que somos responsables de un espacio muy importante dentro de sus vidas. Somos responsables también de la mirada que les transmitimos en la interacción cotidiana, y del mensaje que ella significa. De alguna u otra forma, a veces sin palabras, en todos nuestros gestos y acciones les transmitimos a los estudiantes la percepción que tenemos sobre ellos.
- No deberíamos jamás culpabilizarles por ser víctimas de una agresión, todo lo contrario: estamos llamados a ser fuentes de contención, de escucha y apoyo. En una situación como la descrita, necesitan nuestro respaldo y orientación, pues muy posiblemente se hayan visto afectadas y dañadas psicológicamente. Derivar y articularnos con los dispositivos y apoyos que ofrece la institución es fundamental para dar respuesta certera a este tipo de necesidades.
- Al ser colegas, también es nuestra responsabilidad fortalecer esta mentalidad dentro de los equipos, haciendo la observación a otro docente si fuera necesario que pueda estar incurriendo en esta conducta, afectando el bienestar de los estudiantes a su cargo, y dentro del ambiente y espacio de confianza que lo permita.

### Caso N°3: "Pérdida"

"Estamos en la semana 18 de clases, y el docente Jonhson dedica su última clase a entregar retroalimentación y terminar de evaluar los últimos grupos pendientes de EFC. "Profe, la compañera Juanita está en urgencias, porque tuvo problemas con su embarazo, creo que pasó algo malo, tenía 23 semanas", "A mí no me ha escrito, así que tiene un 1.0 no más, el plazo son 3 días hábiles y el jefe de carrera no me ha dicho nada", señala Jonhson.

Cuatro días después, jueves por la mañana, el docente recibe correo de Juanita, "Buenos días profesor, disculpe que lo moleste, pero estoy atravesando una situación personal difícil, hace unos días me tuve que ir de urgencia por problemas con mi embarazo, lamentablemente tuve una pérdida. Estoy destrozada. Con el poco ánimo que me queda, quería saber cómo lo puedo hacer para tomar mi EFC pendiente, quedo atenta a lo que me pueda decir. Perdón por

no escribir antes, tuve que irme de urgencia y no tenía cargador de celular, por el COVID nadie podía entrar a verme". Jonhson lo lee, pero no contesta. Dos días después, el sábado por la tarde, la estudiante vuelve a insistir, "Profesor, quería saber si pudo leer mi otro correo, tuve una situación difícil y no quiero reprobar la asignatura, tengo pendiente la EFC". La respuesta del docente es la siguiente: "Juanita, le informo que usted se encuentra reprobada. El plazo para justificar inasistencia a evaluaciones es de 3 días hábiles, la cual ya expiró y por lo demás debe ser canalizada a través del jefe de carrera. Debe ponerse en contacto con él, ya que esta situación es responsabilidad suya, saludos."

## **Algunas preguntas para invitar a la reflexión:**

- ¿Se ha enfrentado alguna vez a una situación así en el ejercicio de la docencia?
- ¿Cómo cree que fue el manejo del docente en este caso, considerando reglamento institucional, procedimientos de derivación, comunicación y acompañamiento estudiantil?
- ¿Qué reflexiones personales me surgen respecto a mi propio actuar docente frente a este tipo de situaciones?

## **Análisis del caso y orientaciones:**

- Resulta importante mencionar, en primer lugar, que desde el punto de vista del reglamento académico ENAC, el docente ha procedido bien, ya que se está rigiendo por los plazos de justificación que está normativa establece.
- Podemos constatar, además, que dentro de los deberes del docente, está el advertir las situaciones de dificultad que pueda detectar en los

estudiantes. En este caso, si bien los compañeros de Juanita le informaron verbalmente al docente sobre su salud el mismo día de la evaluación, este no comunicó al jefe de carrera la información, de manera que pudieran anticiparse o buscar una estrategia de acción conjunta.

- Al momento de recibir la respuesta, el docente hace bien en derivar a jefe de carrera, pues es este último quien debe resolver y atender estos requerimientos, no obstante, en una respuesta así debe procurar ponerle en copia inmediatamente, con el fin de que este quede en conocimiento al instante.

- Es relevante también notar que en este caso nos encontramos, aunque sea virtualmente, frente a una situación que seguramente genera un enorme dolor y trauma. En ningún momento el docente le pregunta cómo está, qué le alegra saber de ella, o en definitiva dar muestra de algún grado de comprensión. Es más, de hecho, le enrostra que está situación es su responsabilidad, en lugar de transmitir empatía.

## Caso Nº4: "6 años"

"En la clase dos de asignatura "Desarrollo Psicosocial de la Infancia y la Adolescencia". La docente ya ha tenido la sesión introductoria, y en la presente, para introducir a la disciplina de la psicología, comienza a nombrar una gran cantidad de exponentes conocidos sobre el ámbito, para activar los conocimientos previos de los estudiantes, y constatar si han escuchado hablar de ellos. Vigotsky, Erickson, Freud y Piaget, son algunos de los nombrados, marcando la antesala de los contenidos que se revisarán al momento de abordar cada uno de ellos en el desarrollo de la asignatura. Una estudiante levanta la mano, y con tono de curiosidad comenta: "profe, ¿y exponentes mujeres de la psicología?". La docente se queda en silencio un segundo, reparando en autoras como Anna Freud, Mary Ainsworth o Melanie Klein (algunas están, de hecho, en el programa), y preguntándose por qué nunca se planteó lo que la estudiante acababa de notar, a pesar de haber dictado la asignatura durante 6 años."

Algunas preguntas para invitar a la reflexión:

- ¿Se ha enfrentado alguna vez a una situación así en el ejercicio de la docencia?
- ¿Qué reacciones le surgen a raíz de la pregunta de la estudiante?
- ¿Considera importante este tipo de problematizaciones en el campo del conocimiento?
- ¿Por qué sí? ¿Por qué no?

Análisis del caso y orientaciones:

- Como sabemos bien, dentro de los diversos campos del conocimiento, existen muchos de ellos que históricamente han estado dominados por hombres, o bien, han dado mayor énfasis a los trabajos y aportes hechos por estos últimos, en desmedro de las contribuciones hechas por mujeres.
- Es importante, para cualquier disciplina, visibilizar los aportes y trabajos que han hecho también las mujeres, entendiendo que

esto no versa sobre un ánimo de competencia o comparación injustificada, sino que apunta a reconocer a autores y autoras de relevancia técnica y disciplinar en el campo que se desempeñan.

- Esto, tampoco significa desconocer la relevancia de la esfera masculina en los distintos campos del saber, sino dar el espacio y propiciar la visibilización de los aportes tantos de hombres como mujeres por igual, ya que desde ambos nacen aportes significativos.

## Caso N°5: “Cuerpos polinésicos”

“En la asignatura “Taller de Maquillaje de Fotografía y Audiovisual”, la evaluación final consiste en una presentación en el patio A, en donde todos los estudiantes deben desfilar vistiendo alguna indumentaria fuera de lo común, y aplicando los conocimientos de maquillaje y desplante escénico que ven en el ramo. El día que se arman los grupos, falta la estudiante Juanita Herrera, quién si bien no tiene un desempeño sobresaliente, se muestra muy comprometida y entusiasta con la carrera. Sin embargo, en el último tiempo, ha faltado a clases por algunas dificultades psicológicas, emocionales y personales. ¿Quién puede integrar a Juanita, que no vino hoy, a su grupo de trabajo?”, pregunta el docente, con el ánimo de que nadie se quede solo. No hay respuesta, y las estudiantes prosiguen conversando sobre la organización de la evaluación. Insiste, y vuelve a preguntar. Una estudiante levanta la mano, “Profe, es que sabe que, la Juanita trabaja bien, pero nos incomoda que se incorpore a nuestro grupo, este trabajo implica mucha exposición del cuerpo”. El docente se queda en silencio, escuchando. “Si po’ profe, es que nosotras pensábamos en hacer un outfit tipo polinésico, y si la Juanita está con nosotras siento que nos va a afectar negativamente, porque ella es como anchita”.

### Algunas preguntas para la reflexión

- Si pensamos en la continuación de la historia, ¿cómo enfrentaría usted la situación como docente?
- ¿Le parece justificado el argumento de las estudiantes? ¿Por qué?
- ¿Qué reflexiones me surgen a partir del caso expuesto?

## Análisis del caso y orientaciones:

- El primer punto relevante aquí, es que ninguna evaluación, independiente de la asignatura a la que corresponda, puede considerar como criterio de evaluación la apariencia física o constitución corporal de una persona. Aunque parezca obvio, es importante que el docente explice esto, no solo en situaciones como las descritas en este caso sino de manera continua.
- En virtud de la interacción cotidiana que sostenemos con estudiantes, resulta importante ir leyendo constantemente el ambiente, los gestos, comentarios y reacciones a veces imperceptibles, que puedan darnos señales del tipo de pensamiento que las estudiantes que no querían integrar a Juanita evidenciaron al hablar. Ello permitirá sensibilizar y rectificar a tiempo, así como levantar oportunamente situaciones al equipo de la carrera, de manera que puedan elaborarse estrategias de abordaje para este tipo de situaciones (y que dicho sea de paso, son potenciales fuentes de conflicto entre los estudiantes).
- Es recomendable abordar estas situaciones de manera grupal, manteniendo la calma pero siendo claro respecto a que este tipo de mentalidad y comentarios sobre las apariencias o cuerpos de otras personas no contribuye a un ambiente de respeto y sana convivencia. Si hiciera falta, o si nos diéramos cuenta de que la resistencia a nuestra intervención es más férrea de lo que pensamos, es sugerido conversar en privado con las personas involucradas o bien informar a jefatura de carrera si lo estimamos necesario para evaluar otras opciones.
- Por último, es importante mencionar que nuestro reglamento de convivencia sanciona cualquier conducta de acoso, discriminación o agresión verbal y física, sea cual sea la motivación que hay detrás. Este aspecto es importante, no porque se busque proponerlo como herramienta de intimidación, sino como un factor a considerar en caso de que este tipo de situaciones sea recurrente, sistemática y con la clara intención de dañar a un estudiante.

## **OTRAS SUGERENCIAS PARA LA DOCENCIA**

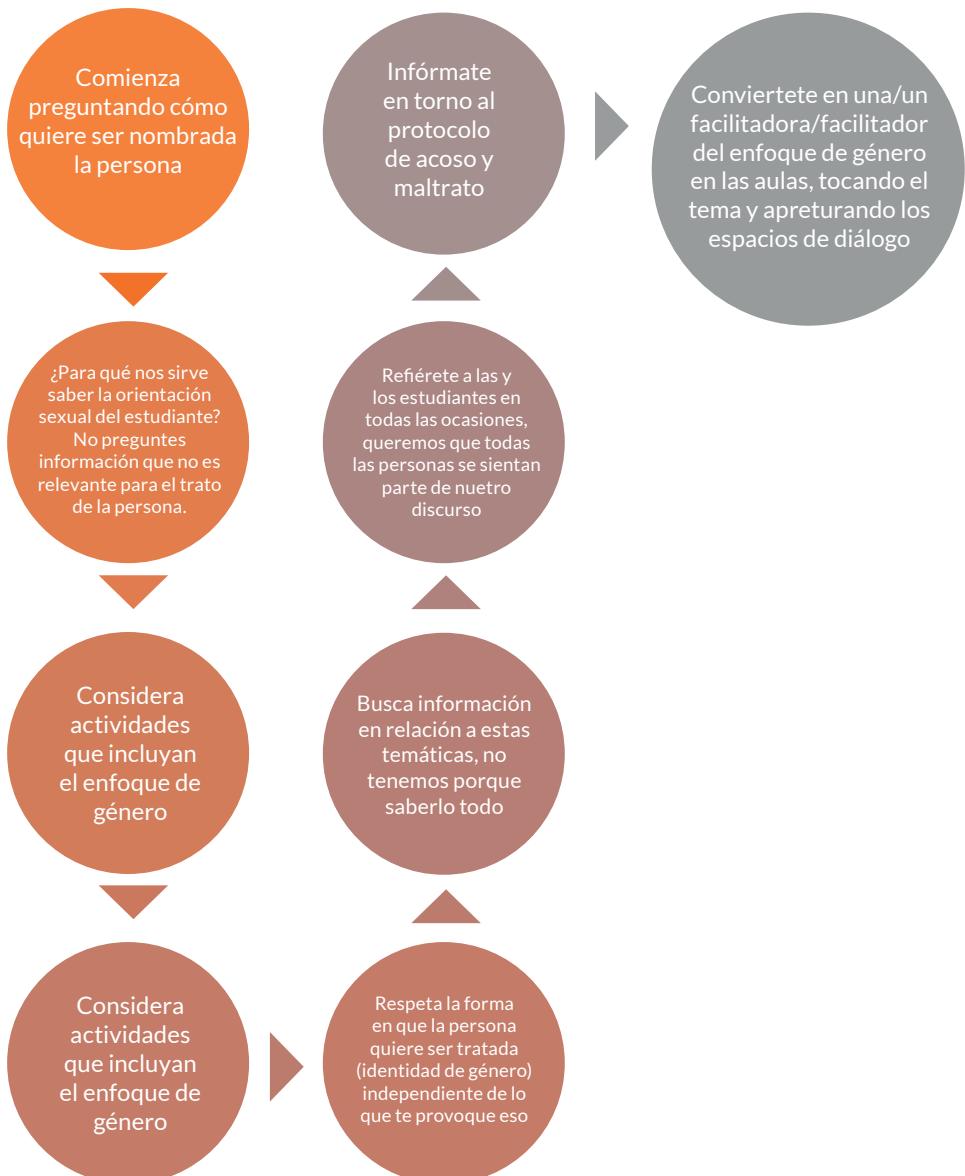
1. Procurar que el material audiovisual sea lo menos estereotipado posible y que no contenga connotaciones sexuales. Se sugiere utilizar catálogo de gráficas inclusivas.
2. Cuidar el lenguaje verbal y no verbal. Comentarios, preguntas, gestos discriminatorios en función de la apariencia física, identidad de género u orientación sexual.
3. El modelo curricular debe contemplar contenido sobre prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.
4. Se ha innovado el procedimiento de nombre social: Lo pueden utilizar estudiantes y colaboradores. Además, ahora está la posibilidad de brindar contención psicológica o jurídica al solicitante debido a la alta carga emocional que conlleva este proceso.
5. Estar al tanto sobre la política integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género, en conjunto los protocolos de acción que establece ENAC.



# FORTALECIENDO LA DOCENCIA

## 6. FORTALECIENDO LA DOCENCIA

Al momento de preparar una clase, puedes tener las siguientes recomendaciones en consideración:





# RED DE ATENCIÓN Y OFERTA PROGRAMÁTICA

## 7. RED DE ATENCIÓN Y OFERTA PROGRAMÁTICA

El presente apartado tiene por objetivo entregar algunas orientaciones prácticas desde el punto de vista relacional, que, si bien están pensadas para el aula, en realidad son comunes a múltiples espacios.

Entendemos que como miembros de esta sociedad y comunidad educativa somos diversos en nuestros sentires, visiones y trayectorias de vida. No obstante, en mayor o menor medida estamos permeados por una cierta cultura que muchas veces tiende a mirar determinadas expresiones o comportamientos bajo una lógica hetero normada y ya dada por hecha. Por lo anteriormente dicho, es que queremos problematizar la manera en que, en este caso como docentes, enfrentamos ciertas situaciones cotidianas en la relación con nuestros estudiantes, de manera que en nuestro ejercicio podamos propiciar espacios y tratos más respetuosos, empáticos y sanos, donde todas y todos se sientan seguras/os y libres de miradas enjuiciantes. La invitación, por tanto, es a

mirar, observar, escuchar, y ser receptivos a como los demás se sienten, se viven, entienden su identidad, su cuerpo y existencia.

Muchas de las situaciones y reflexiones que el lector encontrará a continuación están inspiradas en conversaciones y situaciones reales que como equipo hemos conocido en diversos espacios, y que de alguna u otra forma nos han impulsado a continuar el trabajo iniciado el año pasado. Importante es mencionar también, que los casos que hemos referido fueron fuente de malestar y conflicto para sus protagonistas, de modo que pretendemos transmitir los aprendizajes y análisis emanados de ellos, de tal forma que las probabilidades de que vuelvan a ocurrir en el futuro sean menores (en cualquier lugar). Esperamos que quienes transitén por estas líneas puedan introducirse en el ejercicio reflexivo desde una posición receptiva, humilde y abierta a cuestionarse “lo que creemos ya saber”.

## 7.1 ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES

El servicio nacional de la mujer y equidad de género (SernamEG) es el organismo encargado de ejecutar todas las políticas públicas relativas a la prevención contra la violencia de las mujeres y disidencias. Entre su oferta programática se encuentra:

### Programa 4 a 7

Consiste en talleres según el perfil laboral que te permitirán fortalecer las competencias laborales y/o derivaciones para poder acceder a la oferta pública disponible en la región que permitan mejorar o acceder a oportunidades laborales. Está dirigido a:

a) Mujeres económicamente activas, es decir, estar trabajando, buscando empleo por primera vez, cesantes. También pueden participar

mujeres que se estén capacitando o nivelando estudios para una pronta inserción en el mercado laboral.

b) Que tengan entre 18 y 65 años de edad.

c) Que requieran el Programa preferentemente todos los días de la semana.

d) Que trabajen y/o vivan en la comuna donde se implementa el Programa o que los niños y niñas estudien en establecimientos de la comuna.

e) Que sean responsables (madres, abuelas, tíos, madrinas, hermanas y/u otras) del cuidado de niños y niñas que tengan entre 6 y 13 años de edad.

## **Prevención en violencia contra las mujeres**

### **SENSIBILIZACIONES/CONVERSATORIO**

Son charlas o talleres de una duración breve de 2 a 6 horas pedagógicas para jóvenes de 14 a 29. Se revisan temas específicos para la prevención de la violencia de género.

### **SENSIBILIZACIONES/CONVERSATORIO**

Son charlas o talleres de una duración breve de 2 a 6 horas pedagógicas para personas mayores de 29 años que trabajan o se vinculan con jóvenes. Se revisan temas específicos para la prevención de la violencia de género.

### **CAPACITACIÓN COMO MONITORAS/ES JUVENILES**

Esta capacitación tiene una duración de 12 horas pedagógicas para jóvenes de 14 a 29 años. En estos espacios educativos trabajaremos

de manera participativa, contenidos relacionados con Juventudes, Género No Binario, Interseccionalidad y Prevención de Violencia contra las Mujeres y de Género, entre otros. Las capacitaciones/cursos virtuales cuentan con una certificación, que será entregada de manera digital al cumplir con el proceso completo de formación.

### **CAPACITACIÓN COMO AGENTES PREVENTIVOS**

Esta capacitación tiene una duración de 16 horas pedagógicas para personas que se vinculan con jóvenes, ya sea desde sus trabajos o como cuidadoras/es. En estos espacios educativos trabajaremos de manera participativa, contenidos relacionados con Juventudes, Género No Binario, Interseccionalidad y Prevención de Violencia contra las Mujeres y de Género, entre otros. Las capacitaciones/cursos virtuales cuentan con una certificación, que será entregada de manera digital al cumplir con el proceso completo de formación.

## **Mujeres, derechos sexuales y reproductivos**

Consiste en diferentes actividades se reflexiona sobre temas como: género, sexualidad, maternidad, autocuidado, toma de decisiones, prevención en salud integral, corresponsabilidad, climaterio, autoestima, proyecto de vida, redes de apoyo y escolaridad. Los temas que se tratan en cada uno dependen del grupo taller en el cual se participe.

Fondo de la equidad de género: El Fondo de Equidad de Género tiene por objeto contribuir al financiamiento de proyectos nacionales, regionales o locales, de programas y actividades de educación

y difusión, destinados a fortalecer la participación, asociatividad, y liderazgo de las mujeres en el marco de la equidad de género y los derechos humanos de las mismas.

## **Fondo de la equidad de género**

El Fondo de Equidad de Género tiene por objeto contribuir al financiamiento de proyectos nacionales, regionales o locales, de programas y actividades de educación y difusión, destinados a fortalecer la participación, asociatividad, y liderazgo de las

mujeres en el marco de la equidad de género y los derechos humanos de las mismas.

## **Centro de atención y reparación para mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia sexual**

Se encuentran ubicados en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Biobío. En este espacio son atendidas mujeres mayores de 18 años que viven o han vivido violencia sexual. No es condición haber realizado una denuncia previamente, ni es obligación realizarla mientras permanece en atención y en proceso de reparación.

Estos centros buscan disminuir y desnaturalizar la violencia sexual contra las mujeres otorgando desde un enfoque de género, atención reparatoria, psicosocial y jurídica

## **Centros de la mujer**

Atienden a mujeres mayores de 18 años que viven o han vivido violencia de género en contexto de pareja o ex pareja. No es condición haber realizado una denuncia previamente, ni es obligación realizarla mientras permanece en el Centro para poder recibir apoyo psicológico, social y legal. La participación es de carácter voluntaria.

# CANALES DE AYUDA Y DENUNCIA



Ministerio de  
La Mujer y la  
Equidad de  
Género

Gobierno de Chile

SERNAMESG  
Ministerio de la  
Mujer y la Equidad  
de Género

Gobierno de Chile

Recuerda  
**NO ESTÁS SOLA**

SernamEG.gob.cl | /SernamEGChile



Fono Orientación en Violencia  
**1455**



Chat Web 1455  
**sernameg.gob.cl**



WhatsApp  
**+569 9700 7000**



Fono Familia de Carabineros  
**149**



PDI  
**134**

## 7.2 ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

### CIDEM Clínica de salud de la mujer

*Centro interdisciplinario para mujeres.*

Entre sus prestaciones se encuentra la atención terapéutica a mujeres, la supervisión de casos clínicos y la formación en psicoterapia con perspectiva de género.

[cidemrm@gmail.com](mailto:cidemrm@gmail.com)

### MINKA

*Corporación de salud mental con enfoque feminista.*

Otorga atención y acompañamiento terapéutico a mujeres mayores de 18 años.

Modalidad de atención on-line. Cobertura nacional.

[redessocialesminka@gmail.com](mailto:redessocialesminka@gmail.com)

### ABOFEM

*Asociación de abogadas feministas.*

Trabajan en la promoción del enfoque feminista en el derecho, tanto en Chile como en Latinoamérica. Entregan orientación jurídica inicial de manera gratuita a mujeres.

Cobertura en Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Ñuble, La Araucanía, Magallanes y la RM.

[asesorias@abofem.cl](mailto:asesorias@abofem.cl)

### Fundación Honra

Institución sin fines de lucro que trabaja prevención temprana de violencia contra las mujeres y promoción de enfoque de género. Entre sus prestaciones cuenta con el programa estamos contigo, que consiste en una oficina virtual de acompañamiento a mujeres mayores de 14 años que viven o hayan vivido violencia.

[contacto@fundacionhonra.cl](mailto:contacto@fundacionhonra.cl)

### La Morada

*Corporación feminista, autónoma, sin fines de lucro.*

Cuenta con el centro clínico Eloísa Días, donde se vincula el psicoanálisis y el enfoque feminista para el abordaje clínico e investigativo. Ofrece atención psicoterapéutica a mujeres que viven situaciones de violencia, además de desarrollar investigación y asesorías.

### Fundación Selena

*Organismo de protección de niños, niñas y jóvenes transgénero.*

Apuntan al fortalecimiento de un tejido social y familiar que sea inclusivo, que desarrolle la autoestima y la socialización respetuosa.

### OTD. Organizando Trans Diversidades

*Organización para la defensa y promoción de las trans diversidades.*

Entre sus prestaciones se encuentra la conserjería y atención psicológica a personas que se encuentren en su tránsito de género. Además, realizan capacitaciones, asesorías y trabajo comunitario.

[contacto@otdchile.org](mailto:contacto@otdchile.org)



# INCLUSIÓN, GÉNERO Y ENAC

## 8. INCLUSIÓN, GÉNERO Y ENAC

El centro de formación técnica ENAC ha efectuado grandes avances en la temática de inclusión en el amplio espectro de la palabra. Sin ir más lejos, en el año 2022 publica su **política de inclusión** en donde declara como objetivo:

Promover la inclusión de estudiantes y colaboradores de ENAC, permitiendo acceder y participar en la comunidad educativa en igualdad de condiciones y sin discriminación, en concordancia con la identidad institucional y la legislación vigente referida a aspectos sociales, educativos y laborales (CFT ENAC, 2022b).

La declaración anterior deja como tarea, elaborar todas las estrategias necesarias para el cumplimiento del objetivo consignado en la política y un buen ejemplo de esos esfuerzos, es la existencia de los **valores sello institucionales**, en donde se encuentra el **Respeto a la dignidad de las personas**, valor que se hace práctico a través de las asignaturas ejecutadas por medio de la Dirección de Formación Personal, en donde se vela para que la formación de las/los estudiantes esté basada en este valor, entre otros. Creyendo fehacientemente en la necesidad de aportar en estas reflexiones a nuestros estudiantes.

Por último, se puede mencionar que, en el mes de septiembre del año en curso, se ha publicado el **Protocolo de acción contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género** (CFT ENAC, 2022a), en donde se declara como compromiso:

En consonancia con su proyecto educativo e institucional, abocado a formar estudiantes en un sentido integral, conforme a valores de inspiración cristiana, y promover espacios laborales y académicos en los que prime la sana convivencia y el respeto a la dignidad de la persona, la empatía y la consideración en el trato con el otro, el CFT ENAC asume los siguientes compromisos:

- a) Promover un ambiente laboral, académico y estudiantil donde se excluya todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre los miembros de su comunidad y demás destinatarios de este protocolo.
- b) Implementar acciones tendientes a sensibilizar y capacitar a todos sus estamentos en materias de perspectiva de género y diversidad.
- c) Promover que las condiciones de trabajo o de estudio no impliquen discriminaciones en materias de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

d) Difundir entre los miembros de su comunidad y demás destinatarios de este protocolo lo que se entiende por acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo el procedimiento de denuncia por conductas vulneratorias.

Como equipo ENACTivos, nos parece que estos avances son fundamentales para aportar en la construcción de una comunidad educativa de respeto y desde ahí, nos sumamos a la tarea de seguir contribuyendo en esta importante misión.

Para poder leer en detalle cada uno de los documentos referenciados anteriormente, puedes dirigirte a los siguientes links:

1. Política de inclusión - Protocolo contra el acoso, la violencia y la discriminación de género.
2. Modelo educativo



# MATERIAL AUDIOVISUAL

## 9. MATERIAL AUDIOVISUAL

Para mayor información, puedes acceder a nuestro canal de Youtube, en donde encontrarás cortos sobre este tema y otros relacionados.

Escanea el siguiente código QR:



## BIBLIOGRAFIA

American Psychological Association. (2011). *APA Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender*. Disponible en: <http://www.apa.org/topics/lgbt/>

American Psychological Association. (2013). *Orientación sexual y identidad de género*. Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>

American Psychological Association . (2016). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales: DSM-5*. Editorial Médica Panamericana. Disponible en: <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice//dsm>

Borraz, M. (2017, enero 31). *La OMS dejará de considerar la transexualidad un trastorno, pero pasará a llamarla “incongruencia de género”*. Diario El País. Disponible en: [http://www.eldiario.es/sociedad/OMS-considerar-transexualidad-trastornocondicion\\_0\\_607189929.html](http://www.eldiario.es/sociedad/OMS-considerar-transexualidad-trastornocondicion_0_607189929.html)

Centro de Formación Técnica ENAC, CFT ENAC. (2022a). *Protocolo contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género*. Disponible en: <https://enac.cl/wp-content/uploads/2022/09/CFT-ENAC-Protocolo-contra-el-acoso-sexual-la-violencia-y-discriminacion-de-genero-1.pdf>

Centro de Formación Técnica ENAC, CFT ENAC. (2022b). *Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género*. Disponible en: <https://enac.cl/wp-content/uploads/2022/09/CFT-ENAC-Politica-integral-contra-el-acoso-sexual-la-violencia-y-discriminacion-de-genero.pdf>

Cuesta, I. (2010, mayo 15). *17 de mayo 1990: La Asamblea General de la OMS elimina la homosexualidad de su lista de enfermedades psiquiátricas*. Agencia SINC. Disponible en: <https://www.agenciasinc.es/Visual/Illustraciones/17-de-mayo-1990-La-Asamblea-General-de-la-OMS-elimina-la-homosexualidad-de-su-lista-de-enfermedades-psiquiatricas>

Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, CIDH. (2008). *Algunas precisiones y términos relevantes*. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>

Garriga i Setó, C. (2011). *Recorrido del concepto de género en la historia del psicoanálisis y sus implicaciones clínicas*. Brocar. Cuadernos de Investigación Histórica, 35, Art. 35. Disponible en: <https://doi.org/10.18172/brocari.1598>

Inmujeres. (S.F.). *Roles de Género. Glosario para la igualdad*. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH. (2014, marzo). *Afiche Violentómetro*. Instituto Nacional de Derechos Humanos. Disponible en: <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/637>

Ministerio de Educación, MINEDUC. (2013). *Formación en sexualidad, afectividad y género*. MINEDUC. Disponible en: <https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Formaci%C3%B3n-en-Sexualidad-Afectividad-y-G%C3%A9nero.pdf>

NEXOS. (2005, noviembre 1). *Orientación sexual, familia y democracia*. Disponible en <https://www.nexos.com.mx/?p=11717>

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2016, mayo 31). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia infligida por la pareja [Text]*. Observatorio de Igualdad de Género. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/documentos/comprender-abordar-la-violencia-mujeres-violencia-infligida-la-pareja>

## BIBLIOGRAFIA

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2018, agosto 23). Género y salud. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización de Naciones Unidas, ONU. (2013, noviembre 20). Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos. Disponible en: <https://acnudh.org/load/2013/11/Orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero-en-el-derecho-internacional-de-los-derechos-humanos.pdf>.

Organización de Naciones Unidas, ONU. (S.F.). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Osborne, R., & Molina Petit, C. (2008). La evolución del concepto de género: Selección de textos de S. de Beauvoir, K. Millet, G. Rubin y J. Butler. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 15, 147-182. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>

Spitzer, R. L. (1981). The diagnostic status of homosexuality in DSM-III: A reformulation of the issues. *The American Journal of Psychiatry*, 138(2), 210-215. Disponible en: <https://doi.org/10.1176/ajp.138.2.210S>

Walker, L. E. (1980). *The battered woman*. Harper Perennial.

West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). "Doing gender" (PDF). *Gender and Society*. 1 (2): 125- 151; p. 127. doi:10.1177/0891243287001002002. Disponible en: [https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/institution/academic/social\\_sciences/sociology/Reading%20Lists/Social%20Psych%20Prelim%20Readings/IV.%20Structures%20and%20Inequalities/1987%20West%20Zimmerman%20-%20Doing%20Gender.pdf](https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/institution/academic/social_sciences/sociology/Reading%20Lists/Social%20Psych%20Prelim%20Readings/IV.%20Structures%20and%20Inequalities/1987%20West%20Zimmerman%20-%20Doing%20Gender.pdf)



# enac

FORMACIÓN TÉCNICA  Caritas