

# Educación superior y realidades de género

Coordinadoras

María Luisa Urrea Zazueta

Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya

Silvia Evelyn Ward Bringas



**EDUCACIÓN SUPERIOR Y REALIDADES  
DE GÉNERO**

EDUCACIÓN SUPERIOR Y REALIDADES DE GÉNERO

Primera edición, octubre de 2024

Coordinadoras:

María Luisa Urrea Zazueta

Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya

Silvia Evelyn Ward Bringas

Comité científico:

Ana Lucía Escobar Chávez

María Esmeralda Sánchez Navarro

DR © Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa

DR © Red de Ciencia, Tecnología y Género, A.C.

DR © Cuerpo Académico: Política Social, Género y Educación\_UAS\_319

ISBN UPES: 978-607-99011-9-6

ISBN RCTyG: 978-607-99445-3-7

Las opiniones, interpretaciones e información expresadas en la presente publicación son de exclusiva responsabilidad de sus autores. Las denominaciones empleadas y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno sobre las situaciones descritas de parte de la Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa, la Red de Ciencia, Tecnología y Género o del Cuerpo Académico: Política Social, Género y Educación\_UAS\_319. Se prohíbe la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, sin el consentimiento escrito del editor.

Impreso en México/ *Printed in Mexico*

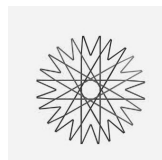
# EDUCACIÓN SUPERIOR Y REALIDADES DE GÉNERO

Coordinadoras

María Luisa Urrea Zazueta

Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya

Silvia Evelyn Ward Bringas



# Contenido

INTRODUCCIÓN.....	9
<b>SECCIÓN 1.....</b>	<b>19</b>
ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS FORMATIVOS	
La cultura de género y la práctica educativa en la educación superior: un análisis desde el feminismo decolonial.....	21
Interacciones sociales como una realidad de género en el proceso de modelación matemática con estudiantado de educación superior.....	31
Las estudiantes universitarias del estado de Tamaulipas y los efectos de la pandemia de COVID-19 en la actividad escolar .....	47
La perspectiva de género en la docencia universitaria. Experiencias de capacitación docente en la Universidad de Guadalajara.....	59
Competencias digitales en docentes de instituciones de educación superior. Un análisis desde la perspectiva de género.....	71
Formación para la investigación desde una perspectiva de género. Un acercamiento al estado del arte en Iberoamérica.....	89
La autopercepción de las mujeres en las carreras masculinas, femeninas y mixtas.....	101
Las desigualdades y realidades de género desde la Nueva Escuela Mexicana y la investigación curricular hermenéutica iconoclasta.....	113
<b>SECCIÓN 2.....</b>	<b>123</b>
REFLEXIONES DEL CONTEXTO UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Mujeres indígenas en la educación superior: una mirada desde la interseccionalidad .....	125

Respuestas institucionales a las violencias de género entre 2018 y 2020 en la Universidad de Guadalajara.....	141
El despertar de la conciencia feminista en jóvenes universitarias. Vaivenes y desafíos.....	161
Las mujeres en las universidades: Su definitiva irrupción en la Sudamérica del siglo XIX.....	171
Análisis de las condiciones familiares que enfrentan las y los investigadores de las Universidades Públicas Estatales mexicanas durante el COVID en la producción de conocimiento.....	183
Revisión del estado de arte del liderazgo femenino en las instituciones de educación superior.....	193
Políticas públicas de transversalización de género en educación superior: estrategia chilena en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.....	207
Las mujeres en los doctorados de educación en México y Sinaloa. ¿Qué ha pasado en los últimos diez años?.....	223
Visibilizando los tipos y modalidades de las violencias de género en las instituciones de educación superior, desde una visión feminista. Estudio de 10 unidades académicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.....	235
Apuntes para la historia del magisterio femenino en Sinaloa. El caso de la Universidad de Sinaloa, 1947-1963.....	251
Currículo oculto y prácticas de género en educación superior. Voces de las y los estudiantes para mejorar la interacción escolar.....	261
Sesgos de género en la vida cotidiana de las universidades, percepciones de las académicas de la Universidad Pedagógica del estado de Sinaloa, México.....	281
Diálogo reflexivo sobre las identidades y la diversidad sexual. Acciones de inclusión y violencias estructurales en las Instituciones de Educación Superior.....	297

**LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA  
UNIVERSITARIA. EXPERIENCIAS DE CAPACITACIÓN  
DOCENTE EN LA  
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA**

**Liliana Ibeth Castañeda-Rentería  
César Ernesto González Coronado**

Universidad de Guadalajara

**INTRODUCCIÓN**

**L**as Instituciones de Educación Superior (IES) juegan un papel fundamental en la lucha por la igualdad de género, la cual está contemplada en el objetivo 5 de los llamados ODS (Objetivos para Desarrollo Sostenible) promovidos por la UNESCO. Es amplia la bibliografía en torno a cómo el acceso a la universidad ha impactado en las trayectorias biográficas tanto de hombres, como de mujeres, su movilidad social y acceso al mercado laboral. Sin embargo, también se ha documentado cómo el currículum oculto sigue jugando un papel importante en la reproducción de sesgos y mandatos de género en las aulas universitarias. Lo anterior dado que se ha priorizado la formación disciplinar sobre procesos formativos críticos que desmonten esquemas de pensamiento patriarcales y discriminatorios.

La introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria no debe entenderse como una docencia “para o sobre mujeres”. La perspectiva de género en la docencia universitaria implica que en el ejercicio tanto teórico como práctico de la actividad en las aulas, el docente debe considerar el sexo y el género como variables analíticas y explicativas sea cual sea su disciplina o temática abordada en el salón de clases.

La formación de los docentes en temas relacionados con el género y su impacto en la formación no es nuevo; algunos ejemplos que están contenidos en el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO (2017) son los casos de Italia, República de Moldova, Sudán, España y Turquía. La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Catalunya, 2019), España, señala que algunas ventajas de la formación de docentes en perspectiva de género son:

1. Una docencia con perspectiva de género mejora la calidad docente y la relevancia social de los conocimientos, las tecnologías y las innovaciones producidas.
2. La perspectiva de género permite profundizar en la comprensión de las necesidades, los comportamientos y las actitudes del conjunto de la población, rehuendo así tanto las interpretaciones parciales que parten del hombre como sujeto universal como los esencialismos sobre los hombres y sobre las mujeres.
3. Se evitan, de este modo, errores en la conceptualización teórica o en los análisis empíricos. Una docencia con perspectiva de género también estimula el pensamiento crítico del alumnado, al proporcionarle nuevas herramientas para identificar los estereotipos, normas y roles sociales de género.
4. De esta manera, el alumnado aprende a problematizar los patrones de socialización dominantes y desarrolla competencias que le permitirán evitar la ceguera de género en su futura práctica profesional.

Como herramienta metodológica la perspectiva de género permite visibilizar sesgos en la práctica docente, pero también en los contenidos de los programas de las diferentes materias o unidades de aprendizaje o en la manera de abordar los temas a partir de ejemplos estereotipados o excluyentes. La perspectiva de género permite reflexionar y actuar sobre la cultura organizacional de las disciplinas y abrir grietas que contribuyan a dar pasos hacia la igualdad en los distintos ámbitos, tanto institucionales como profesionales.

En este texto se presenta un primer análisis de la experiencia de la participación de docentes universitarios en el curso Introducción a la Perspectiva

de Género en la Docencia Universitaria, impartido en 2021 y 2022 como parte del Programa de capacitación docente en la Universidad de Guadalajara. Recuperando algunos testimonios presentados en los diferentes productos integradores del curso, el presente capítulo tiene como objetivo contribuir al debate en torno a cómo introducir a la temática a los docentes varones y cómo tender puentes entre hombres y mujeres universitarios que ejercen su trabajo como docentes en un momento histórico en el que gracias a los movimientos feministas se cuestiona constantemente el estatus quo de las instituciones de educación superior.

El capítulo se encuentra dividido en cinco partes. A esta introducción le sigue un apartado con antecedentes del curso; se continua con unas notas metodológicas que explican de dónde se obtuvo la información que se analiza y las generalidades de los y las participantes. En la cuarta sección se discuten los resultados. Al final algunas conclusiones.

## ANTECEDENTES

Quienes desempeñan el rol de docentes en una institución constituyen uno de los elementos básicos para el logro de la calidad educativa y la sensibilización en torno a las desigualdades basadas en el género, toda vez que implica la realización directa de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Para lograr mejorar los aprendizajes y la transformación de las relaciones que configuran la desigualdad de género, es necesario transformar las prácticas de los docentes en el aula; es decir, todo aquello que hace el docente y sus estudiantes en el salón de clases y fuera de él.

Sin embargo, es común encontrar que en las instituciones de educación superior los docentes tienen un perfil derivado de su formación profesional, y no implica que necesariamente tienen una formación dirigida a la docencia, mucho menos relacionada con perspectiva de género. Y son las mismas instituciones quienes brindan a su personal los cursos de capacitación y actualización disciplinar, complementados con cursos de formación pedagógica.

En el caso de la Universidad de Guadalajara se han desarrollado varias acciones de formación y actualización docente, las cuales tienen, en el fondo, un proceso de profesionalización que apunta a que los docentes sean más eruditos en la enseñanza a lo largo de su carrera (Ball y Forzani, 2009). En la Universidad de Guadalajara el primer esfuerzo que buscó sistematizar es-

tas acciones fue el Programa Institucional de Capacitación y Actualización para la Superación Académica (PICASA) en 1999. Posteriormente, en el año 2015 surgió el Programa de Formación, Actualización y Capacitación Docente (PROFACAD), como programa institucional, avalado por el Consejo de Rectores, con el objetivo de actualizar al personal académico, como marco tiene las tendencias, exigencias y demandas que se plantean a la educación superior en el siglo XXI (PROFACAD, 2017). Dicho programa se estructuró en cinco módulos, siete talleres obligatorios y 15 talleres optativos.

Recientemente, la institución establece que los cambios en las prácticas de aula requieren al menos cuatro condiciones (Furman, 2013): i) Que el docente se convenza de que debe cambiar, dado que sus prácticas no son efectivas; ii) Que el docente experimente otras formas de enseñar y aprender; iii) Que el docente se dé cuenta de que lo puede hacer; y, iv) Que el tiempo requerido para desarrollar y consolidar nuevas prácticas sea de al menos dos a tres años. El 17 de agosto del 2020 se emitió el acuerdo RG/013/2020 en el que se emiten los Lineamientos para la operación del Programa de Formación para la Innovación Docente (PROINNOVA) de la Universidad de Guadalajara, para impulsar un nuevo modelo académico enfocado en el aprendizaje activo, el modelo híbrido y con éxito estudiantil al centro, ligado a la innovación en la docencia y al uso de las tecnologías digitales.

En dicho programa se reconoce que las habilidades necesarias del personal docente para desempeñarse en los nuevos modelos educativos del Siglo XXI, deben ser adecuadas a las nuevas formas de aprendizaje tales como el omnicausal, impartido a través de distintas modalidades (presencial, en línea y mixta); el aprendizaje modular, como las micro credenciales y titulaciones progresivas; y el aprendizaje a lo largo de la vida, que implica una formación constante del individuo ante los cambios del mundo del trabajo y para la ciudadanía global.

El Objetivo General del PROINNOVA es promover la formación y actualización integral del personal académico que impacte de manera transversal las funciones sustantivas que realiza, así como su desarrollo personal; y que fomente, asimismo, la innovación constante, el uso efectivo de las TIC y la generación de estrategias didácticas que promuevan el aprendizaje activo, el pensamiento crítico, la creatividad de las y los estudiantes (PROINNOVA, 2022). Para el logro de dicho propósito es que los cursos de formación en el marco del PROINNOVA están dirigidos a desarrollar en las y los profesores un perfil integral que les permita mejorar y fortalecer su práctica docente.

Dicho perfil deberá componerse por la innovación pedagógica; la habilidad para aprender a aprender; un perfil global; la inclusión, igualdad y cultura de paz; la flexibilidad de su práctica educativa; el manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC); el conocimiento y habilidades para la tutoría; la formación integral.

En lo que respecta a la inclusión, igualdad y cultura de paz se refiere a fomentar ambientes de aprendizaje libres de violencia, basados en el respeto a las diferencias, la inclusión de la diversidad y de la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se prevé que la oferta académica que forme parte del programa estará estructurada en ocho ejes: 1) Didáctico pedagógico; 2) Disciplinar; 3) Formación integral; 4) Epistémico; 5) Curricular; 6) Innovación; 7) Tutorías, y 8) Tecnologías para el aprendizaje. Además de los ejes generales, se promoverá que la oferta de formación impacte en los siguientes ejes transversales: a) Internacionalización. Interculturalidad y aprendizaje de idiomas; b) Sustentabilidad. Ecológica, social y económica, y c) Equidad e inclusión. Género y grupos vulnerables.

Los ejes están definidos en función de las tendencias internacionales, pero también de las necesidades que actualmente se presentan en la Universidad de Guadalajara de acuerdo con los cambios manifiestos en los sectores productivo, social, cultural, político en los ámbitos regional-local, nacional e internacional.

El curso Introducción a la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria está integrado en el eje curricular de Inclusión, igualdad y cultura de paz y es parte del eje transversal titulado como Equidad e Inclusión. Género y grupos vulnerables. Este curso está dirigido a docentes del nivel superior y tiene como objetivo que adquieran herramientas teóricas y metodológicas básicas para identificar sesgos de género, tanto en los contenidos de los programas de las unidades de aprendizaje, como en la práctica docente en el aula. Los objetivos específicos son:

- a) Reflexionar sobre las prácticas docentes que reproducen desigualdades de género.
- b) Identificar el grado de inclusión de la perspectiva de género en los materiales utilizados en las distintas unidades de aprendizaje.
- c) Contribuir a la generación de un ambiente escolar e institucional igualitario.

El programa consta de cuatro partes: 1. El género en la escuela; 2. Introducción general a la Perspectiva de Género en la Educación Superior; 3. Brechas de género en contenido y bibliografía; y 4. Práctica docente con perspectiva de género. El curso se diseñó en su primera versión para un total de 40 horas, divididas en cuatro sesiones sincrónicas y trabajo individual en la plataforma moodle.

A cada tema corresponde un producto integrador diseñado *ad hoc* con la ayuda de formatos en cuya integración se evidencian brechas, sesgos o estereotipos utilizados en la redacción del programa, en el diseño de la clase o práctica, en los contenidos, bibliografía y la evaluación. También se les compartieron material bibliográfico y en video útil para sus clases a través de la plataforma moodle en caso de que estuvieran interesados en profundizar en algunos temas.

## NOTAS METODOLÓGICAS

El curso ha sido impartido a seis grupos: cuatro durante el 2021 y dos en 2022, en total se han inscrito al curso 111 docentes (43 hombres y 68 mujeres), y han acreditado el curso 64 (30 hombres y 34 mujeres). De los cinco cursos impartidos, en cuatro la inscripción fue voluntaria. En uno de ellos, el Departamento de adscripción indicó a sus profesores, todos hombres, la inscripción al curso con carácter obligatorio.

Los profesores y profesoras que participaron impartían clases en diferentes programas educativos: Psicología, Trabajo Social, diversas Ingenierías, Derecho y carreras administrativas. Para este capítulo se presenta el análisis de algunas reflexiones recuperadas de las diversas entregas (producto integrador) que realizaron los y las docentes, además de las sesiones sincrónicas realizadas a través de la plataforma zoom, y que permiten dar cuenta de la potencia de este tipo de cursos, así como de los múltiples desafíos que nos presentan a quienes los impartimos y a las propias instituciones en su camino por la igualdad, la inclusión y el fomento de una cultura de paz.

La selección de testimonios se realizó a partir de la revisión de las grabaciones de las sesiones impartidas en las cinco ediciones del curso y de algunos trabajos entregados a manera de producto integrador final. En particular aquí se recuperan seis testimonios, cinco de académicos y uno de una profesora, a partir de los cuales, quienes aquí escribimos, buscamos plantear el debate en torno al cómo debemos introducir a los varones en la discusión sobre

la igualdad en las instituciones de educación superior y al mismo tiempo dar cuenta de las percepciones de éstos sobre las repercusiones en torno a la lucha de las mujeres universitarias por la no violencia y la igualdad de género, a través de nuestra experiencia como responsables de un curso de capacitación docente. No son los únicos testimonios, pero sí los más explícitos y significativos.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En las primeras sesiones del curso se promueve la reflexión en torno a los cambios que pueden ser percibidos de manera cotidiana en la vida de hombres y mujeres, respecto a generaciones anteriores. El personal docente en general percibe cambios importantes cuando compara las generaciones de sus padres y abuelos con las generaciones de estudiantes que acuden a las aulas universitarias.

En estas reflexiones destacan, por ejemplo, el cómo las mujeres han salido de los espacios domésticos a espacios extradomésticos, en particular en el ámbito académico. Algunos profesores compararon la manera en que fueron criados por padres ausentes emocionalmente y la manera en que ejercen su paternidad ellos mismos y otros hombres padres de su generación. Otros señalan su participación en quehaceres domésticos, el hecho de que sus madres les enseñaron a realizar actividades que antes no se les enseñaban a los hombres como lavar, planchar la ropa, preparar de comer.

Los cambios por lo general son percibidos por las personas participantes, en diversas ocasiones e incluso justifican a partir de estos cambios que ya no existe desigualdad entre hombres y mujeres, sobre todo en el caso de los varones. Esto ha dado lugar a debates interesantes durante las sesiones sincrónicas, pues ha implicado para quien coordina el curso integrar a esta reflexión inicial no solo los cambios, sino también preguntas en torno a lo que permanece, dando como resultado la descripción de prácticas, regularmente en las familias de origen (de docentes y estudiantes) que siguen reproduciendo estereotipos de género que fomentan la desigualdad.

Estas primeras reflexiones permiten explicar la manera en que el género como categoría histórica y social (Scott, 2008) opera en las relaciones sociales y en la configuración de lo político, lo cual se traslada a un análisis al interior de las universidades e instituciones de educación superior, así como también a los diferentes ámbitos profesionales. En este sentido, por ejemplo un profesor del área de ingenierías reflexionaba lo siguiente:

yo soy zurdo, en la época en que estudié a nadie le importaba... ahora ya...y pensé, ¿la discriminación no vendrá desde las herramientas?, como están construidas para cierta fisonomía, tamaño de cuerpo, no hay equidad en los diseños... las escaleras, las pinzas, las herramientas están hechas para los hombres. (Profesor ingenierías 1)

En su reflexión podemos observar dos cosas importantes, primero, que en la actualidad hay una conciencia más clara de las diferencias y de la necesidad de inclusión que se requiere para acortar la brecha entre éstas. Segundo, se puede observar que es capaz de aplicar la perspectiva de género cuando cuestiona el diseño, tamaño de herramientas en su área y agregaba: “lógicamente si tuvieran herramientas acordes a su cuerpo, a las estudiantes se les facilitaría realizar las actividades”.

Un reto que se enfrenta al impartir este curso es el argumento expresado por docentes varones y mujeres, en torno a que los contenidos de sus materias no tienen nada que ver con temas de desigualdad o de género. Este argumento generalmente es externado por profesores y profesoras de ingenierías, pero también de otras áreas que han sido promovidas como “neutras” en las universidades.

En el marco de lo anterior se ha optado por sensibilizar a los docentes señalando que la perspectiva de género no es un tema, sino que debe ser una herramienta que permita promover prácticas, contenidos y formas de comunicación (lenguaje inclusivo) y que esto es posible en todas las áreas. Algunos profesores han ideado actividades con gran potencial, por ejemplo, un profesor y una profesora de estadística propusieron una clase práctica donde la base de datos a analizar fue la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo, realizada en su última versión en 2019 por el INEGI.

De lo anterior, si bien no cambió el tema del programa de la unidad de aprendizaje, se diseñó una actividad práctica que permitirá a los y las estudiantes identificar diferencias y fomentar su actitud crítica ante un problema de desigualdad persistente, en este caso sobre el uso del tiempo de hombres y mujeres. Como señalaba un profesor después de realizar una lectura sobre las realidades de mujeres estudiantes durante la pandemia, “uno ve muchos avances, pero cuando uno lee la brecha sigue siendo grande...” (Profesor de estadística, 1).

También se ha observado, la percepción de profesores en torno a la manera en que se les trata, se les señala, como “violentadores en potencia”,

Yo he visto, y siento que me quieren etiquetar como si yo fuera mis maestros y que me están haciendo pagar por algo que yo no hice, y perdón, quizá dirán que soy muy sensible o exagero, pero digo, no se me hace justo que me quieran catalogar como si nosotros lo hubiéramos hecho cuando precisamente nosotros lo vivimos como estudiantes y precisamente por eso no lo hacemos, porque lo vivimos, me quieren hacer culpable de algo que no hago... (Profesor ingenierías 2)

El testimonio anterior sin duda plantea cuestionamientos a la labor de académicos y sobre todo académicas, que trabajamos temas de perspectiva de género y feminismo. ¿Cómo tender puentes con aquellas masculinidades no violentas, no discriminatorias?, ¿cómo comunicarnos y aliarnos para transformar las relaciones al interior de nuestras instituciones? ¿Cuánto sabemos de la manera en que “ellos” experimentan las exigencias institucionales y feministas de una vida con menos violencias y más igualitaria? En este sentido otros profesores señalaban:

Y a mí la verdad se me hace complicado cuando llega alguna chica al Servicio Social, porque hay veces que se requiere hasta mover cajas y todo, y hay veces que por cuestiones, yo digo “chin, y si la pongo a mover esta caja, ¿lo verá bien o mal? [...] desde chico te enseñan que no pueden mover esto o cargar aquello, hay compañeros que me han dicho: Oyes (nombre) ¿por qué la traes cargando eso? Y yo digo: “¡chin!, ¿qué hago?” (Profesor matemáticas, 1).

O cuando van a trabajar al laboratorio y yo me quedo solo con alguna de ellas, yo digo, ¡chin! ¡Abro todo! ventanas, puertas, se ha avanzado, pero a la vez se ha vuelto más complejo todo para uno, muy muy complicado trabajar así... (Profesor ingenierías, 3)

Sin duda hace falta reflexionar sobre cómo el discurso enarbolado por el activismo feminista, valioso y necesario en la lucha y concreción de los derechos para las mujeres, valioso y necesario en los espacios públicos y privados para la visibilización de las desigualdades ha permeado otras dimensiones igual de valiosas y necesarias dificultando procesos de diálogo entre hombres y

mujeres, impidiendo la construcción de relaciones de género de manera pacífica y conciliadora. Creemos necesario, pues, abrir otros frentes que promuevan y generen reflexión a través de la creación de espacios más conciliadores que eviten que la formación en temas de igualdad se torne en un discurso, una reflexión y una lucha solo para mujeres.

En ese marco es que colocamos en la discusión la importancia de construir, pensar, estrategias más eficaces para la sensibilización, pero también para la transformación de las relaciones entre géneros, dando cabida a un diálogo que considere la diversidad de formas de ser mujeres, pero también de ser hombres y la manera en que éstos pueden también aportar desde su propia situación, lugar de enunciación, y forma en que perciben y significan las transformaciones en las trayectorias femeninas, las demandas de una vida más igualitaria realizadas por las mujeres y las demandas a una vida libre de violencia.

## CONCLUSIONES

La tensión descrita en las secciones anteriores se puede describir en varias escalas: primero, en tanto formadores de docentes, donde es necesario reconocer que la deconstrucción de las feminidades y masculinidades hegemónicas o tradicionales son producto de un proceso individual que puede experimentarse en momentos muy distintos de la vida de una persona. Cursos como el analizado permiten abrir la posibilidad de una reflexión no solo profesional, sino también personal, tanto para hombres como para mujeres.

También es necesario replantearnos las estrategias que comúnmente utilizamos los y las formadoras y capacitadoras, no para ser condescendientes, sino para ser más eficaces en la comunicación, generando reflexiones profundas y transformadoras de las relaciones entre hombres y mujeres en la universidad contribuyendo a la construcción de una cultura de paz. Es imperativo recordar que, si queremos construir relaciones entre géneros de manera pacífica e igualitaria, no pueden construirse formando y escuchando solo a una de las partes, se hace indispensable buscar la manera de incorporar al “otro” en ese diálogo.

Pero también debemos ser conscientes que hace falta mucho trabajo que hacer todavía con las docentes y estudiantes mujeres. Sabemos que la conciencia de género no es automática para las mujeres y que existen resistencias

personales como las expuestas por una profesora, pero que al mismo tiempo demuestran la pertinencia de este tipo de cursos:

He de confesar que es la segunda ocasión que me anoto para este curso PROINNOVA. La primera vez que me inscribí, realmente lo hice porque el horario en que se impartía me era muy cómodo, no tanto por interés. Asistí únicamente a la primera sesión porque lo que se dijo en ella no me gustó. Ahora [...] comprendí que mi rechazo en la primera ocasión correspondía a que en el fondo sentí atacados los principios que me inculcaron desde la niñez y con los que crecí y que conformaban mi círculo familiar. Con el tiempo, he ido aceptando que es necesario modificarlos. (Profesora salud, 1)

Para las instituciones, el reto se plantea en la transversalización de la perspectiva de género en todas las funciones sustantivas de la universidad, y superar la realización de actividades aisladas, descontextualizadas y poco eficaces para una sensibilización y transformación sobre temas de igualdad. Otro paso adelante también sería asumir el papel y liderazgo que como institución debe tener la Universidad en la formación de profesionales, ciudadanos y ciudadanas, mujeres y hombres capaces de acceder a los mismos derechos, y construir relaciones igualitarias y pacíficas.

## REFERENCIAS

- AQU Catalunya (2019) *Marco general para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria*. [https://www.aqu.cat/doc/doc\\_25276332\\_1.pdf](https://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf)
- Ball, D. y Forzani, F. (2009). The work of teaching and the challenge for teacher education. *Journal of Teacher Education*, 60(5), 497-511.
- Furman, M. (2013). Programa de Educación Rural-PER: Orientaciones técnicas para la producción de secuencias didácticas para un desarrollo profesional situado en las áreas de Matemáticas y Ciencias. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
- Pacheco Cortés, Adriana. (2018). La metacognición en la profesionalización docente: el pensamiento crítico en un entorno mixto. *Revista de Educación a Distancia (RED)*. 10.6018/red/56/12.

Scott, W. R. (2008). Approaching adulthood: the maturing of institutional theory. *Theory and society*, 37, 427-442.

UNESCO (2017). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.

Universidad de Guadalajara, Programa de Formación, Actualización y Capacitación Docente (2017). Presentación. <http://www.cga.udg.mx/?q=formacion-docente/presentacion>

Universidad de Guadalajara, Programa de Formación para la Innovación Docente (PROINNOVA) (2022). <http://cgai.udg.mx/?q=proinnova/acuerdo> a.