

**En la UNAL  
queremos formar en  
diversidad y equidad**

### En la UNAL queremos formar en diversidad y equidad

#### Preguntémonos:

- ¿Son nuestras asignaturas realmente accesibles para la diversidad de estudiantes de la UNAL?
- ¿Invitan nuestros cursos a reconocer las diversidades para una perspectiva equitativa?
- ¿Estamos teniendo en cuenta en nuestros cursos las trayectorias de vida diversas que el estudiantado tiene?

### Algunas acciones para la transformación



Revisar el programa de la asignatura [*Incluir nuevos objetivos de aprendizaje relacionados con la equidad*].



Potenciar la elección de materiales y libros de texto inclusivos y coeducativos.



Realizar un uso inclusivo de las imágenes, los símbolos y el lenguaje.



Integrar el saber y la contribución social e histórica de las mujeres, indígenas, afrodescendientes y personas con capacidades diversas.



Incluir en los programas bibliografía robusta de mujeres, indígenas, afrodescendientes y personas con capacidades diversas.



Proponer acciones y discusiones que valoren la diversidad.



No reproducir, fomentar, encubrir o ignorar actos discriminatorios.



Promover la participación de grupos históricamente discriminados.



Identificar y cuestionar prácticas y violencias machistas, capacitistas, racistas y clasistas.



No hacer chistes ni burlas acerca de las poblaciones históricamente discriminadas.



Evitar comentarios sobre los cuerpos de los otros, otras y otros.



Evitar usar nominaciones y expresiones que se burlen, estereotipen, infantilicen y deslegitimen a las poblaciones históricamente discriminadas.

## Para profundizar...

- GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CURRÍCULUM Y EN LA ACTIVIDAD DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL. Propuestas concretas para Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE), Vitoria-Gasteiz, 2015: <https://bit.ly/2VSHYqw>
- Knox Colleague Plans on Combating Systemic Racism on Campus: <https://bit.ly/3Em1gWy>
- Latin American Anti-racism in a 'Post-Racial' Age -LAPORA-. (2018).
- Antirracismo en Colombia. Obtenido de University of Cambridge: <https://bit.ly/3ClZMK1>
- College of the Holy Cross. How to write an Anti-racism Action Plan: <https://bit.ly/39e3JE3>
- University of La Florida. Anti-Racism: <https://antiracism.ufl.edu/>
- Santos, W. O. D. (2019). Políticas educacionais antirracistas na América Latina: estudos comparados. Pro-Posições, 30.

- ¿Por qué hablamos de un enfoque de Diversidad y Participación en la Unidad de Transformación Pedagógica (UTP)? Número 2. Agosto 17 de 2021
- Observatori per a la Igualtat UBA: <https://bit.ly/2Z3Lkbg>  
Guia UPC per la introducció de la perspectiva de gènere a la docència:  
<https://bit.ly/39lc1tW>
- Recursos Proantioquia: <https://maestros.proantioquia.org.co/rutas-de-formacion>
- Centro de Investigación y Estudios de género, UNAM:  
<https://cieg.unam.mx/educacion-igualdad.php>

## 2da entrega

# Recomendaciones para que profesoras y profesores sigan pensando sus prácticas curriculares desde el enfoque de la diversidad para una perspectiva equitativa



Ser receptiva/o a las críticas de sus estudiantes y de los demás miembros de la comunidad universitaria en cuanto a su manera de abordar el tema de las Violencias Sexuales (VS) y de la Violencia basada en Género (VBG), mostrando una actitud de escucha atenta y de transformación de los aspectos criticados si es el caso.



Dar un trato respetuoso a todo el estudiantado evitando usar nominaciones y expresiones que infantilicen y deslegitimen su palabra ya sea por ser estudiantes, mujeres o disidencias (“niña”, tratos paternalistas), o su proveniencia étnica o sus capacidades diversas.



Evitar generar espacios de monitoría/asesoría en sus casas u oficinas fuera de los campus.



Evitar hacer los espacios de consulta, monitoría, asesoría fuera del horario laboral. Si esto no es posible, procurar que el espacio pueda ser de fácil acceso para el o la estudiante y mantener la puerta abierta.



No tener relaciones sexuales o afectivas con estudiantes, así sean consentidas.



Evitar dirigirse a la comunidad universitaria con lenguaje sexista. Esto incluye hacer chistes, contar anécdotas y poner sus propias posiciones.



Evitar mantener contacto con los y las estudiantes por medio de redes sociales o correos para temas que no sean académicos.



No enviar fotografías personales al estudiantado por cualquier medio de comunicación.



En salidas de campo: I) No compartir habitación, cama, hamaca, carpa con cualquier estudiante. II) No consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas con estudiantes. III) No ingresar al espacio de descanso de las y los estudiantes de manera intrusiva.



No divulgar información personal de los y las estudiantes sin consentimiento de estos.

## 3ra entrega

# Recomendaciones para que profesoras y profesores sigan pensando sus prácticas curriculares desde el enfoque de la diversidad para una perspectiva equitativa



Explicitar las relaciones de la asignatura con problemas sociales, medio ambientales, de sostenibilidad, del cuidado de terceros.



Explicitar en el aula la relevancia de la diversidad de género, social, étnica. Recuerde emplear un lenguaje no sexista, no racista, no androcéntrico, ni clasista en el aula. Incluir videos para la clase cuyos protagonistas sean diversos (género, raza, origen socio-económico).



Recuerde en el material educativo, cuidar que las imágenes y los ejemplos contrarresten estereotipos de género, raza, clase social e incluyan ejemplos y ejercicios que contemplen realidades diversas.



Para el aprendizaje activo, combinar diferentes actividades como clases magistrales, proyectos, estudios de casos, laboratorios, expresiones estéticas y lúdicas, talleres o prácticas.



Frente a las participaciones de los y las estudiantes y posibles contrariedades que se generen, mostrar respeto y serenidad, tomarse un momento para pensar y no actuar impulsivamente.



Permitir que el alumnado defina algunos contenidos del curso. Llegar a acuerdos, como los horarios de atención de dudas, los criterios y fechas de las evaluaciones y cumplirlos.



Tenga en cuenta que el estudiantado tiene distintos estilos de aprendizaje, en consecuencia, procure utilizar diversas estrategias pedagógicas y evaluativas. Por ejemplo, hacer pruebas orales, escritas, co-evaluaciones, prácticas, y en las pruebas escritas variar el tipo de preguntas (cerradas, abiertas). Procurar que el proceso evaluativo sea continuo y con constante retroalimentación. Analizar los resultados del curso a la luz de las diversidades para detectar posibles barreras en el aprendizaje.

## ***Analizar posibles desequilibrios de participación en la clase y buscar estrategias para la participación de quienes no interactúan en el aula***



En el desarrollo de los proyectos de la asignatura, promover que se expliciten perspectivas de género, sociales y/o culturales. En los estudios de casos, considerar alguno en que una mujer, una afrodescendiente, un indígena, una persona con habilidades diversas haya jugado un papel relevante.



Promover que se turnen los roles en los trabajos en grupo (quien toma apuntes, quien elabora las gráficas, quien toma datos, etc.)



Facilitar espacios en el aula para que personas expertas en diversidades promuevan el pensamiento crítico frente a las inequidades.



## 4ta entrega

### Prácticas docentes antirracistas

#### Les invitamos a conocer

- Las herramientas jurídicas que procuran combatir el racismo: **la Ley 1482, las Sentencias T-025/04, T-422, C-371, T-110 y los Decretos 4633, 4635.**
- Las acciones afirmativas que lleva a cabo la Universidad, los **Programas PAES y PEAMA.**
- Los lugares donde denunciar casos de racismo o discriminación racial: Observatorio Contra la Discriminación y el Racismo-OCDR, del Ministerio del Interior, Fiscalía General de la Nación:  
<https://dacn.mininterior.gov.co/ocdr/donde-se-puede-denunciar-un-caso-de-racismo-o-discriminacion-racial>.
- En la Universidad: **Veeduría Disciplinaria** si quien comete la falta es Docente o Administrativo y **CORCAD o Comité de Bienestar** si quien comete la falta es estudiante.

#### Les invitamos a incorporar buenas prácticas:

01

No reproducir, fomentar, encubrir o ignorar actos racistas, clasistas y xenófobos en los espacios universitarios y contra toda la comunidad universitaria, dentro y fuera del campus.

02

Incluir dentro de los programas de las asignaturas textos de autoras y autores afrodescendientes, indígenas, Rrom y campesinos con el fin de generar diálogos en la academia que sean críticos.

03

Reconocer los asuntos históricos de racismo en las aulas y proponer desde las clases acciones antirracistas.

04

Permitir que las/los/les estudiantes afrocolombianos, Rrom, indígenas, campesinos y extranjeros hablen sobre racismo, clasismo y xenofobia. Animar a que se den estos diálogos y acompañarles en espacios universitarios y cotidianos.

05

Incluir temas sobre las realidades diferenciadas de las personas en los contenidos transversales y los contextos estudiados en los programas del curso.

06

Identificar prácticas y violencias racistas, clasistas y xenófobas en sus diferentes niveles: simbólico, interpersonal e institucional.

07

Generar espacios de capacitación en la identificación y denuncia de las prácticas y violencias racistas, clasistas y xenófobas en la universidad. Puede disponer de una sesión dentro de su plan de trabajo para dicho fin.

08

Ser receptiva/o a las críticas de sus estudiantes y de los demás miembros de la comunidad universitaria en cuanto a su manera de dirigirse a los/las/les estudiantes afrocolombianos, Rrom, indígenas y extranjeros.

09

Abordar los temas y las prácticas de racismo, el clasismo y la xenofobia mostrando una actitud de escucha atenta y de transformación de los aspectos criticados si es el caso.

10

Crear espacios seguros de acompañamiento, diálogo y escucha para los/las/les miembros de la comunidad universitaria.

## Recuerden evitar:



Usar nominaciones y expresiones que se burlen, estereotipen, infantilicen y deslegitimen a sus estudiantes.



Utilizar a las/los/les estudiantes como ejemplo o sujetos de burla.



Dirigirse a la comunidad universitaria con lenguaje racista, clasista o xenófobo. Esto incluye hacer chistes, contar anécdotas y poner sus propias posiciones.



Hacer comentarios sobre los cuerpos y cabellos de las/los/les estudiantes.



Tocar los cabellos de las/los/les estudiantes.



Tomar la voz por las/los/les estudiantes afrocolombianos, Rrom, indígenas, campesinos y extranjeros o disminuir sus aportes a las clases, especialmente sobre el racismo y sus experiencias.

### Para profundizar

- Knox Collegue Plans on Combating Systemic Racism on Campus  
<https://www.knox.edu/news/knox-issues-call-to-action-on-anti-racism-initiatives>
- Latin American Anti-racism in a 'Post-Racial' Age -LAPORA-. (2018). Antirracismo en Colombia. Obtenido de University of Cambridge:  
<https://www.lapora.sociology.cam.ac.uk/files/keycolombiaes.pdf>
- College of the Holy Cross. How to write an Anti-racism Action Plan  
<https://www.holycross.edu/campus-life/diversity-and-inclusion/additional-resources/anti-racism/anti-racism-action-plan-guidebook>
- University of La Florida. Anti-Racism <https://antiracism.ufl.edu/>

## 5ta entrega

### ¿Cómo se incorporaría el enfoque de la diversidad para una perspectiva equitativa en las diversas disciplinas?

Queremos darles algunos ejemplos que tal vez puedan inspirarles a discutir algunas problemáticas con el estudiantado. Recuerden que la intención es formar profesionales integrales que aporten desde la equidad y la inclusión a la transformación de las sociedades, discutir estos problemas, puede contribuir a ello.



#### Desde la Ingeniería Civil y afines

El abastecimiento de agua en las rancherías Wayuú ha sido una labor generalmente desempeñada por las mujeres indígenas. Así, muchas mujeres tienen un conocimiento detallado de los suelos y el rendimiento de sus aguas, y desempeñan una lucha por la defensa del territorio y el derecho al agua. Tomar en cuenta este conocimiento puede ser relevante para realizar proyectos de desarrollo que impacten positivamente a la comunidad, por ejemplo, dialogar con las mujeres puede ayudar a tomar buenas decisiones sobre los lugares apropiados para ubicar los pozos y las presas de agua.



#### Desde la Arquitectura, Geografía y Urbanismo

Las violencias de género, como el acoso sexual, se convierten en una limitación espacial y motivo de exclusión para las mujeres en el ordenamiento territorial. El miedo a ser atacadas y violentadas las limita en el acceso al trabajo y el ocio, en tanto, para reducir riesgos, evitan salir a determinadas horas, o circular por determinados lugares. En este sentido, es importante conocer, no sólo la violencia objetiva, sino la percepción de inseguridad y el temor, que tiene iguales consecuencias para la autonomía y apropiación de la ciudad por parte de las mujeres. Diseñar los espacios pensando en ello, puede contribuir a mejorar esta problemática.



## *Desde las Artes Plásticas, Visuales y afines*

La ausencia en los museos de obras producidas por mujeres y la falta de un discurso que explique esta ausencia invisibiliza a la mitad de la población e imposibilita que las mujeres tengan referentes artísticos, al mismo tiempo que consagra a una representación de la realidad desde una perspectiva exclusivamente masculina; reflejando así estereotipos sexistas que perpetúan la violencia de género y se la atañen a comportamientos de la mujer.



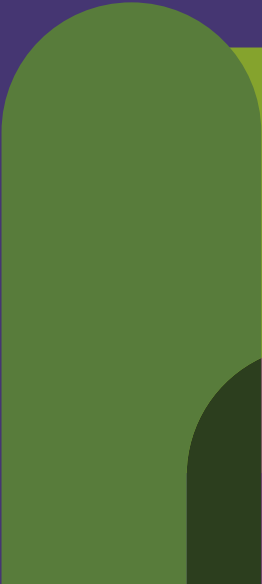
## *Desde la Química, Farmacia y afines*

El mercurio es un metal pesado que tiene efectos nocivos para la salud que van de pequeños problemas como erupciones cutáneas a problemas mayores como daños cerebrales, del sistema nervioso, de los riñones y del feto. El mercurio es utilizado en distintos productos cosméticos como cremas, jabones y maquillaje, los cuales tienen usos socialmente asignados a las mujeres. Se hace necesario identificar la exposición diferencial de los diferentes subgrupos a los productos químicos en razón al género.



## *Desde las Ciencias Sociales y afines*

La “ceguera de género” en la que vivimos como sociedad en general, impide ver la transformación y perpetuación de roles de género en las diferentes áreas del conocimiento social; tanto en cuanto las cualidades masculinizadas, como en los roles de poder político o capital social. Es importante poner esto en cuestión. Por ejemplo, se ha considerado natural en los hombres la realización de actividades que implican fuerza física, pero en muchas comunidades se asigna a las mujeres y niñas la carga de agua o leña. Otro ejemplo se encuentra en las explicaciones sobre la participación política en las que se hace referencia sistemática a los hombres, modelando un imaginario simbólico en el que el homo politicus es únicamente masculino.



 @EstudiosAfrosUN

 Geafrofch\_bog@una.edu.co

 @OAG\_UNAL

 oog\_unal

 obsAsuntodeGénero

 obsgenero\_nal@unal.edu.co