Perspectiva de género y currículum oculto en la formación de estudiantes en Historia de la UAEM

Dra. en Ed. Rosa María Hernández-Ramírez
rosshr11896@yahoo.com.mx
Universidad Autónoma del Estado de México, México.
ORCID: 0000-0002-0076-3089

Dr. en Ed. Aristeo Santos-López
arisan3@gmail.com
Universidad Autónoma del Estado de México, México.
ORCID:0000-0002-3339-6027

Mtra. en Ed. Margarita Cabrera-Castro
mcc1526@gmail.com
Universidad Autónoma del Estado de México, México.
ORCID:000-0001-5316-3661

Recepción: *04 de diciembre del 2021*
Aprobación: *24 de enero del 2022*
Publicación: *07 de febrero del 2022*

RESUMEN

La formación del historiador de la Facultad de Humanidades (FH en adelante) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM en adelante) requiere de la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género. El análisis de las políticas internacionales y nacionales, las leyes y los planes institucionales muestra que la generación de nuevos patrones de convivencia en los que la igualdad, la justicia, la eliminación de la violencia y de la discriminación sean procurados deben ser precedidos de una reforma curricular. El objetivo de esta investigación educativa fue realizar una serie de propuestas para ser incorporadas en el currículum tanto oficial como planeado. Los resultados nos mostraron que ser el currículum oculto el elemento transmisor de valores y actitudes se convierte también en la vía para la transformación de la cultura escolar y, en consecuencia, de la equidad de género.

Palabras clave

Perspectiva, género, currículum oculto.

Gender perspective and hidden curriculum in the formation of students in History at UAEM

Abstract

The academic program of History of Facultad de Humanidades (FH) at Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) requires incorporation of the transversality of gender perspective. The analysis of international and national policies, laws and institutional plans shows that the generation of new patterns of coexistence in which equality, justice, the elimination of violence and discrimination are sought must be preceded by a curriculum improvement. The objective of this educational research is to provide proposals that could be incorporated into the official and planned curriculum. The results show that being the hidden curriculum the transmitting element of values and attitudes also becomes the way for the transformation of the school culture and, consequently, gender equity.

Keywords

Perspective, gender, hidden curriculum.

INTRODUCCIÓN

La Historia nos ha mostrado cómo, desde los primeros tiempos, los roles de mujeres y hombres se han diferenciado. A cada época y lugar corresponden ciertas funciones, atribuciones y esencias que, tanto unas como otros, se han encargado de reproducir generación tras generación sin que mediase alguna crítica, sobre todo, por los modos tan dispares de desarrollo personal, profesional o familiar. No es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial y la entrada abiertamente de la mujer de clase media al mercado laboral que comienza a tomar fuerza la conciencia de la situación de desigualdad, discriminación y violencia vivida. En este siglo XXI la búsqueda de mayor equidad e igualdad de géneros abarca muchos horizontes, entre ellos, el educativo.

Bajo dicha premisa este artículo se distribuye con los siguientes apartados: La primera fase consistió en la revisión de la literatura y el análisis de las políticas educativas internacionales y nacionales en materia de género, así como el contexto UAEM y su FH, así como el Plan de Estudios 2015 de la Licenciatura en Historia. En la segunda fase se contrastaron del cruce

entre estos momentos. Los resultados obtenidos del análisis curricular bajo la perspectiva de transversalidad de género se incluyen en el apartado de resultados y discusión, al lado de una serie de propuestas de actividades pertinentes de incorporación de la igualdad de género.

METODOLOGÍA

El texto que se presenta a continuación forma parte del proyecto de investigación educativa registrado ante la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM con clave 5129/2020SF. El objetivo general fue proponer una serie de acciones que incorporen la transversalización de la perspectiva de género en los currícula, enfocándose en su observancia en el currículum oculto, porque se hace hincapié en que para lograr dicha incorporación hay que iniciar con valores y actitudes por parte de los docentes en el aula, lugar donde se da la interacción con el alumnado. La pregunta central que orientó la investigación fue: ¿Qué acciones afirmativas podrían introducir la transversalidad de la perspectiva de género en el currículum oculto de la Licenciatura en Historia de la UAEM?

La delimitación del objeto de estudio es el currículum de la Licenciatura en Historia de la UAEM, que es la Máxima Casa de Estudios del estado más poblado de la República Mexicana con una matrícula estudiantil aproximada de 92,301 alumnos. De esa cantidad, corresponden 53,051 a mujeres y 39,250 a hombres. (Barrera, 2020 :7-8). En el área de las humanidades, la UAEM cuenta con tres organismos académicos: la Facultad de Artes, la Escuela de Artes Escénicas y la FH. La FH se encuentra ubicada en la ciudad de Toluca, en el campus Ciudad Universitaria. Ofrece los estudios de licenciatura en Artes Teatrales, Ciencias de la Información Documental, Letras y Literatura Hispánicas, Filosofía e Historia y el posgrado de Maestría - Doctorado en Humanidades. La matrícula total de dicha Facultad se contabiliza en 1,123 alumnos para el periodo de estudios que es el año 2020. De éstos últimos, 281 son formados en el área histórica (Díaz, 2020:13).

El marco teórico que sustenta la investigación se enmarca en la confluencia de tres ejes: la teoría de género en cuanto a la transversalidad de la perspectiva de género; la teoría curricular y, también, se hace uso de algunos elementos de la inclusión educativa, ya que a decir de Green y Engelbrecht (2007, p. 5 citados en Mitchell *et.al*. 2008: 143): “La

implantación de la inclusión en la sociedad y en el ámbito educativo implica entender de forma diferente los fines de la educación y distintas premisas sobre la mejor forma de crear comunidades de ciudadanos más solícitos y responsables".

La propuesta metodológica para el estudio fue descriptiva-analítica desarrollada en dos fases que permitieron llegar a conclusiones válidas del tema en cuestión. La primera fase consistió en la revisión de la literatura del tema; incluyó la construcción del marco teórico y el análisis de las políticas educativas en materia de género, el contexto de la UAEM y su FH, así como del último Plan de Estudios de la Licenciatura en Historia, que data del 2015. En la segunda fase se contrastaron los resultados obtenidos del análisis curricular bajo la perspectiva de transversalidad de género para elaborar la propuesta de actividades que habrán de introducir cambios a favor de la igualdad de género para, posteriormente y si se considera pertinente, agregarlos a nuevas versiones curriculares del mencionado plan.

RESULTADOS

Para un mejor esclarecimiento de la temática a tratar que versa sobre la equidad de género y la educación, elemento esencial en el progreso de toda sociedad, conviene conceptualizar lo referente a género, perspectiva de género y la transversalidad.

Para ello retomaremos lo que asienta la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su informe sobre Igualdad de Género:

> El Género es una construcción cultural y social, definida por las relaciones de poder entre hombres y mujeres y por las normas y valores relativos a los roles "masculino" y "femeninos" con respecto al comportamiento. La interpretación cultural y la negociación de género resultan fundamentales para la identidad incluyendo la identidad de género de las personas y sus comunidades. El género no se entiende universalmente de la misma manera en las diversas culturas y puede tener múltiples definiciones en las distintas comunidades más allá de la dicotomía masculina-femenina (UNESCO, 2015:14).

Dentro de los planes de acción de la ONU se encuentra la Agenda 2030, en ella los objetivos 4 y 5 claramente justifican las acciones en favor de la igualdad de género. El primero hace referencia a una educación de calidad que sólo puede ser alcanzada cuando se eliminen las disparidades y los estereotipos en la escuela, abonando a la inclusión en todas sus formas. El segundo aborda el empoderamiento de mujeres y niñas teniendo como base la erradicación de la violencia y la discriminación apoyándose en políticas y acciones que tiendan a la igualdad de oportunidades (ONU, 2015).

Hablar de perspectiva de género no es hablar de mujeres, es hablar de hombres y mujeres y de las distintas formas que ha adquirido el poder entre ellos. No se trata de sobreponer el mejor al otro, sino de buscar la visión que contextualice y de pie a nuevas formas de convivencia:

> La perspectiva de género hace referencia al posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica-evaluativa de la normatividad heterosexual y patriarcal que sustenta todo el sistema social y en el que el género es un principio de jerarquización de espacios, recursos materiales, económicos, políticos, públicos e ideológicos (Donoso, 2013:6).

En efecto, significa reconstruir el tejido que guía la relación entre géneros. En su artículo 5° la Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia al término Perspectiva de género lo define como:

> …una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisión (LGAMVLV,2007:2).

Siguiendo la ruta trazada por los organismos internacionales, en México el 20 de abril de 2021 se decretó la nueva Ley General de Educación Superior (LGES en adelante) que en su Capítulo II, artículo 10 señala:

> **"Artículo 10.** Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:
>
> **XVII. La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural** (negritas propias), así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad….
>
> **XVIII.** La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior;
>
> **XIX.** La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior…" (LGES,2021:4-9)

En concordancia con la LGES, la UAEM ha fijado como meta en su Plan General de Desarrollo 2021-2033:

> Incluir de forma permanente la perspectiva de género y la protección de los derechos humanos en todas las actividades académicas, en la investigación, capacitación, en la difusión y extensión universitaria, así como en las tareas administrativas de la universidad (Barrera Díaz, 2021:86).

Una vez que se han expuesto las políticas, internacionales y nacionales, corresponde puntualizar la manera en que pueden ser concretadas en los currícula de las Instituciones de Educación Superior, específicamente en la FH. Sabemos que estas reflejan desde la óptica social, política, económica, científica y cultural el modelo de ciudadano que se desea formar. A decir de Ferrini (1997:1)::

> El *currículum* es actualmente el instrumento de transmisión y legitimación del conocimiento en sociedades industriales. Es la expresión y concreción del plan cultural que una institución escolar hace realidad, dentro de determinadas condiciones que matizan ese proyecto educativo.

En las últimas décadas en Latinoamérica ha predominado el modelo basado en competencias en la integración de los planes de estudio. Este enfoque incluye tres grandes apartados: conocimientos, habilidades y actitudes y valores. Una evaluación somera a dicha tríada nos conduce a pensar que a la fecha se le ha dado más relevancia a lo cognitivo y procedimental, dejando en un segundo plano la cuestión actitudinal. Sin embargo, el contexto mundial actual ha hecho imperativo que se parta de las relaciones humanas para generar un cambio en el entorno social.

La categoría de transversalidad del currículum tiene que ver con la puesta en práctica de valores, de nuevas pautas culturales; valores y actitudes que deben formarse y fomentarse en el alumnado:

> Los ejes transversales (ET) son la propuesta curricular española que busca salidas en el ámbito escolar a las profundas transformaciones que enfrenta el mundo (…) representan el desafío de enfrentar los procesos de construcción de una nueva cultura ciudadana que ofrezca alternativas incluyentes, pacifistas y tolerantes (básica y superior) con implicaciones: centrada **en valores**. Retoma la educación cívica y moral (…) Impregna el currículum escolar. Los ejes transversales no se presentan como contenidos adicionales o como materias aparte. La propuesta curricular apunta a que las formas de relación de los diferentes actores educativos incorporen contenidos actitudinales (valores, normas y comportamientos) en todos los espacios escolares (aulas, recreo, reuniones, etc.) así como **en todas las materias del currículo**. (negritas nuestras).” (González, 2010)

Ahora bien, ¿cuáles serían los temas propuestos para la transversalidad? de acuerdo a la experiencia española, estos se circunscriben a la educación ambiental, para la paz, vial, del consumidor, la multiculturalidad y para la igualdad de oportunidades. En este último,

precisamente radica la propuesta de la perspectiva de género. El planteamiento de este trabajo en torno a la importancia de la transversalidad para el cambio sociocultural queda sustentado en lo escrito por Marta Durán quien, a su vez, cita a Munévar y Villaseñor:

> Es interesante señalar que para Munévar y Villaseñor (2005) la transversalidad es uno de los temas puestos a debate para lograr la ruptura de fronteras disciplinarias y lograr dar respuesta a los nuevos fenómenos sociales. Por ello, más que atender a contenidos cognitivos, los ejes nos plantean retos referidos a la formación integral de las personas en dirección a lograr una ciudadanía plena y, como una característica común en todos ellos, relacionando en última instancia, valores. (Durán, 2012:27)

Desde la visión de Camargo y otros (2016:4-5):

> La tarea de transversalizar la perspectiva de género, requiere transformaciones a nivel de las organizaciones y en la asignación de recursos (materiales y simbólicos); pero también de manera especial, modificaciones en la manera en que los actores sociales se definen a sí mismo y se relacionan con otros (…) las instituciones universitarias no están ajenas a esta problemática organizacional, cuyo desafío será conocer, visibilizar, promover e incorporar la perspectiva de género en planes estratégicos, políticas y normativas institucionales que garanticen mecanismos de igualdad de oportunidades y ejercicio pleno de derechos humanos entre mujeres y hombres.

Retomando la propuesta de Durán (2012:25):

> Asumir la Transversalidad de Género en la Educación es plantear estrategias que desde procesos políticos posibiliten la equidad de género más allá de las aulas: en la sociedad en su más amplio sentido, impulsando el salto cualitativo hacia una igualdad y equidad real y no solo formal. Responde también al ordenamiento jurídico nacional e internacional que avala estos procesos. Sin embargo, la implementación es un proceso

> complejo, con múltiples aristas que inciden en sus logros, aun cuando se asuma como estrategia institucional.

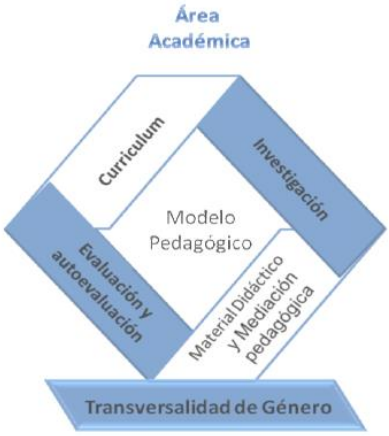
La tarea de transversalizar la perspectiva de género en instancias educativas superiores requiere de varios elementos y en primerísima instancia, del convencimiento de quienes forman parte de la organización. Nuevamente se recurre a Durán (2012:31), quien menciona los tres objetivos que conlleva la puesta en marcha de este proceso:

1. Desarrollo de una cultura organizacional y académica género-sensitiva.
2. Establecer una estrategia de identidad de género institucional (a lo interno de la organización, como institución).
3. Establecer una estrategia de educación de género en círculos académicos (área académica en específico).

Recalcamos que la UAEM ha asumido estos compromisos de unos meses a la fecha, particularmente desde el movimiento #*metoo* de febrero de 2020. Los dos primeros objetivos recomendados por Durán, han sido abordados ya con la creación de una dependencia denominada Coordinación Institucional de Equidad de Género, que a través de sus Comités, en cada escuela o facultad, se han dado a la tarea de la sensibilización de esta temática; también se han implementado protocolos de actuación en caso de violencia de género, se le han dado cauce a cierto número de demandas y denuncias por acoso y hostigamiento sexual, cursos y conferencias se han ofrecido a los tres sectores componentes de la institución. No obstante, es en el tercer objetivo en el que se inscribe este trabajo, ya que, a la luz de las agendas internacionales, las nuevas leyes vigentes y las futuras reestructuraciones curriculares, se hace urgente la propuesta de incluir la transversalidad de la perspectiva de género en los documentos normativos en la FH, no solo en la Licenciatura en Historia sino en las otras licenciaturas que integran la facultad, y a partir de ello, continuar con su implementación práctica. Siguiendo con el modelo de Durán, esta etapa es la más importante para nuestro propósito ya que abarca el análisis de la propuesta institucional (los valores y ejes transversales); el análisis del currículum oficial y el oculto para la incorporación de la temática en planes y programas, materias, temas e información requeridas; la realización de investigaciones de género aplicables a la institución educativa para visibilizar y generar

alternativas; crear y utilizar materiales didácticos con miras a la igualdad de género; la evaluación continua de los aprendizajes, valores, habilidades y actitudes esperadas y logradas y finalmente, la autoevaluación de los planes y programas.

Figura 1



Fuente: Tomada de: Durán, Martha (2012) La transversalidad de género en la Educación Superior: propuesta de un modelo de implementación. *Revista Posgrado y Sociedad*, Vol. 12,No. 1, Costa Rica, p. 17.

Es aquí en donde el currículum oculto aparece en el quehacer diario de la gestión curricular, en la práctica o no del currículum oficial. El primero, según Jackson y Eisner, citados en Mirta Jacobo de Castilla(Jacobo, 2006:261) lo conceptualizan como:

> La expresión currículum oculto fue utilizada por primera vez por Philip W. Jackson en 1968 para referirse a aquellos componentes, dimensiones o contenidos como la trasmisión de valores y de normas, formación de actitudes, prácticas de convivencia, etc., esenciales para el funcionamiento de la escuela"(E Palladino,1998) Eisner, Elliot W. define al currículum oculto o implícito como "ese conjunto penetrante y omnipresente de expectativas y reglas que definen la escolarización como un sistema cultural que por sí mismo enseña lecciones importantes(Gimeno-Sacristán-Pérez Gómez,1994).

Díaz Barriga (Díaz Barriga, 2006:8) analiza el currículum oculto de la siguiente manera:

> Va más allá de las intenciones escolares explícitas, [*curriculum* formal] porque precisamente da cuenta de aquello sobre lo cual el docente y la institución escolar no tienen una intencionalidad consciente. (…) permite dar cuenta de esos procesos de socialización que se llevaron a cabo en la realización de la acción escolar. (…) de aquellos que no son intencionados, aunque su efectividad no se puede negar. En general el aprendizaje de valores (en su núcleo afectivo y actitudinal) guarda una relación estrecha con el currículum oculto. En este punto se requiere ser enfático, el currículum oculto tiene una estrecha relación con lo que se actúa, más que con la información de qué se dice. En muchas ocasiones la actuación, los códigos empleados en la comunicación, las formas de decir o afirmar una cosa no necesariamente convergen con lo que se dice en el plano explícito.

Es aquí en donde se contrastan los documentos oficiales o normativos educativos y la realidad en la gestión curricular, porque una cosa es lo que el docente conoce para llevar a cabo su trabajo de manera institucional y otra es cómo en la realidad se verifica la acción educativa. Los objetivos de las políticas internacionales como la Agenda 2030, las políticas nacionales, las leyes federales como la LGES, los planes de desarrollo institucionales, el modelo educativo de inclusión, equidad e igualdad y las especificidades disciplinarias pueden converger en acciones específicas del currículum oculto. Desde la mirada de Opertti (s/f:4) este último enfrenta importantes desafíos:

> (1) Concebir el currículum como un potente instrumento que contribuye a forjar las bases de desarrollo y estilos de vida sustentables, inclusivos y justos (…)
>
> (3) La articulación y sinergia entre los componentes centrales del currículum entre otros fundamentales, finalidades y objetivos, temas transversales, estructura curricular, planes y programas de estudio, materiales de formación y criterios e instrumentos de evaluación a través de herramientas/soportes institucionales -por ejemplo, marcos curriculares- que fortalezcan la sustentabilidad, la coherencia, la unicidad,

> el aterrizaje y el impacto de las propuestas de cambio y desarrollo curricular. Se debe tratar de cerrar las brechas entre el currículo diseñado e implementado, y poner **más el foco en la comprensión de los currículos vivenciados y logrados** (…)
>
> (5) Entender la educación inclusiva como el espíritu y la materia de los sistemas educativos (…) que efectiviza el derecho de cada alumno de tener y gozar una oportunidad real de educarse y de aprender. **La inclusión se gesta en políticas y programas transversales al sistema educativo** (negritas propias).

Desde luego que la operatividad del currículum oculto demanda una serie de cambios sobre todo de índole cultural al interior de los diferentes sectores involucrados: personal docente, administrativo y alumnado. Tenemos la certeza del sustento que representan las legislaciones, las normas, los protocolos de actuación, sin embargo, en la labor conjunta, los materiales utilizados y hasta en la infraestructura y uso de espacios, deben permear las nuevas formas de convivencia cotidiana.

Antes de comenzar a presentar las propuestas de acciones específicas, es necesario hacer notar que para que estas se puedan implementar se requiere de un trabajo conjunto, de compromiso de todos los integrantes involucrados, es un trabajo social que va a beneficiar a toda la comunidad. Queda entendido que el principal agente de cambio debe ser el docente, aunque su participación no es la única indispensable. Los cambios de paradigma sólo se verán realizados cuando en nuestra institución sus tres sectores se coordinen activamente en el cambio.

La transversalidad de la perspectiva se presenta en dos campos de actuación: el currículum formal o planeado y el currículum oculto. Es conviene mencionar que originalmente la investigación se ceñía únicamente al análisis y propuestas para el Plan de estudios 2015 de la Licenciatura en Historia, pero a lo largo de este proceso, se convino que los cambios deben permear todo el currículum por ser esta una categoría más amplia; además, es que si bien, algunas sugerencias son operativas en el corto plazo, la gran mayoría pueden ejercerse en futuras reestructuraciones curriculares.

Ante ello las propuestas del cambio en el currículum formal y materializado en el cotidiano se pueden considerar las siguientes acciones, en un nivel general, hacia toda la comunidad de la FH. Para ello, una forma de clasificarlas en cuatro apartados aún generales que se entrelazan y aplicarían en situaciones concretas envolviendo a gestores, y usuarios y los propios planes de estudio en la selección de temáticas, equipo, material y capacitación e integración de capital humano:

1 Seguimiento a políticas internacionales y nacionales apoyando la transversalidad

- Propiciar que no haya violencia mediática en redes de estudiantes derivado de las cuestiones de género o preferencia sexual.
- El cuanto al fomento al deporte privilegiar las participaciones de equipos y competencias mixtas.
- Incentivar la titulación con temáticas de los roles de género.
- Impulsar a las alumnas para que se inserten en el ámbito laboral una vez que hayan concluido su carrera y se hayan titulado, utilizando o abriendo espacios desde las prácticas profesionales; porque en nuestro país 3 de cada 10 mujeres con educación superior está fuera del mercado laboral (INEGI, 2021).
- Visibilizar en la academia el trabajo no remunerado que realizan las mujeres, tanto alumnas como docentes y administrativas, en sus familias u hogares, lo que impide un desempeño favorable en sus actividades o que las coloca en desventaja académica y laboral, puesto que tienen menos tiempo para el aprendizaje o ascenso laboral, recrudeciendo las desventajas socioeconómicas por género.
- Desarrollo de un mayor número de investigaciones en torno a la igualdad de género en el ámbito académico.
- Fomentar la tolerancia y la eliminación de discriminación en cuanto a las diferentes maneras de vestir del alumnado, profesorado y administrativos.

2 Recomendaciones administrativas

- Acceso a servicio médico en igualdad de circunstancias.
- Distribución equitativa por género y por capacidad en cargos administrativos y de dirección.

- Incremento de plazas de tiempo completo para académicas.
- Solicitar al personal docente como requisito de admisión que no cuente con antecedentes de acoso, hostigamiento o violencia y perfiles psicológicos.
- Uso de infraestructura educativa con perspectiva de género: baños y vestidores por género pero también unigénero; modificar accesos para personas discapacitadas y para alumnas, profesoras o administrativas embarazadas; alumbrado en todos los espacios para evitar violencia o agresiones de toda índole; botones de pánico en lugares estratégicos, teléfonos de emergencia; dispensadores de preservativos y toallas sanitarias; distribución equitativa en horarios para uso de canchas deportivas o cualquier instalación tanto para hombres como para mujeres.

3 Capacitación

- Organización de eventos culturales con relación al género: películas, arte, danza, pintura, clubes, círculos de lectura.
- Allegar Información que permita detectar la violencia de pareja, física o sexual y psicológica, a través de conferencias, cursos, tutoría, servicio médico, censos y con el apoyo de tutoría.

4 Normatividad

- Hacer conciencia de las mismas oportunidades y derechos que cualquier estudiante, independientemente de su género, tiene para acceder a cargos de representatividad.
- Regular y vigilar que la participación en excusiones, prácticas o servicio social sean de forma igualitaria, mixta, integrativa e inclusiva.
- La convocatoria y entrega de estímulos y reconocimientos al desempeño debe ser sin distinciones por cuestión de género.
- Apoyos que eviten que las alumnas abandonen sus estudios que involucren aspectos médicos, psicológicos, legales y, en caso de ser necesario, económicos.
- Apoyo a casos de embarazo y/o maternidad.
- Que los Comités de género, clubes, grupos, o cualquier instancia de creación nueva, mantengan el equilibrio de género en sus integrantes para que sus trabajos y propuestas sean los más incluyentes posible.

- Incentivar a las alumnas para que continúen con estudios de posgrado, apoyándolas con becas académicas.
- Eliminar las expresiones de discriminación por género en el sector docente hacia el alumnado.
- Otorgar un reconocimiento a los grupos o personas que hayan ejecutado la mejor práctica de inclusión y de equidad de género al interior de la comunidad universitaria a lo largo de un periodo.
- Identificar oportunamente los casos de acoso y hostigamiento mediante el seguimiento de las denuncias no sólo formales, sino incluso, las anónimas en el ánimo de comprobar su veracidad y, en caso efectivo, actuación legal en consecuencia.

Retomamos que en el currículum oculto que va formando en valores y actitudes es de vital importancia la implementación de acciones afirmativas que pretendan transversalizar la perspectiva de género de manera más específica para la disciplina histórica, como las siguientes:

a) Las imágenes utilizadas en la enseñanza, difusión e investigación histórica deben ir equilibradamente para ambos géneros atendiendo tiempos y espacios específicos.
b) Resignificar el papel económico y político que las mujeres han tenido a lo largo de la Historia.
c) Visibilizar la participación de las mujeres en el campo de la ciencia en diferentes épocas y lugares.
d) Agregar a más autoras en las fuentes y referencias de los diferentes programas de unidades.
e) En la historia de las religiones rescatar el simbolismo y el rol de las mujeres.
f) Introducir el estudio de masculinidades y micromachismos.
g) En cuanto al lenguaje incluyente sería conveniente su difusión, análisis y crítica para que, en su caso, sea asumido con plena conciencia de la necesidad de confluencia de todos los grupos.

h) Retomar la Historia de la vida cotidiana para la indagación, comprensión y difusión de los modelos de familia, esquemas de convivencia, normas y patrones conductuales, educación informal, roles en casa, proveeduría, uso de tiempos de ocio y otros temas desde la óptica del género.
i) Materiales y recursos didácticos con perspectiva de género.
j) Las dinámicas grupales que se implementen que sean, de preferencia, colectivas y mixtas.
k) Actualizar los contenidos de las unidades de aprendizaje para que incorporen temáticas de género en tiempos y espacios históricos.
l) La capacitación docente en materia de género: con talleres, conferencias y cursos cuyos resultados se vean implementados en sus respectivos programas de unidades de aprendizaje.
m) Trabajar con el alumnado desde los primeros semestres en esta cultura de igualdad de género.
n) Generar espacios de discusión, visibilización y eliminación de actos, dichos, lenguaje y conductas de discriminación.
o) Concientizar acerca del uso de expresiones despectivas como: marimachas, machorras, gay, jotos, putos, maricones y otros.
p) Visibilizar los procesos históricos de las comunidades de géneros.
q) Propiciar que en los documentos de planeación y evaluación de las unidades de aprendizaje, en los rubros de valores y competencias actitudinales, quede explícitamente señalada la incorporación de la cultura de equidad e igualdad de género.
r) Apoyar medios y materiales de difusión de cuestiones de género emanados desde el estudiantado.
s) Generar una amplia difusión de las normatividades y políticas internacionales y nacionales en torno a derechos de hombres, mujeres y población lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, intersexual, queer y asexual (LGBTTTIQA).
t) Trabajar en talleres para los catedráticos, al inicio del semestre, en donde se explique el tema de transversalidad de la perspectiva de género.

u) La unidad de aprendizaje Historia de género debe formar parte del núcleo básico y no solo como optativa, como se encuentra en el actual Plan de estudios.

Cada una de las anteriores acciones afirmativas lleva tras de sí un amplio camino de acuerdos y trabajo de la comunidad, empezando por la sensibilización, el convencimiento, la concienciación y la puesta en marcha. Se tiene plena convicción que no es una tarea fácil y hay muchas resistencias, porque el cambio cultural e ideológico, no es inmediato y se da el enfrentamiento con moldes y esquemas de generaciones anteriores inculcados en escenarios aún fuera de las aulas.

Desde la Historia, una ciencia social y humana por excelencia, la posibilidad del cambio es real porque ella nos acerca a la comprensión de un pasado que en el presente puede ser modificado en aras de mayor justicia, democracia e igualdad.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el Plan de estudios de la Licenciatura en Historia de la FH de la UAEM se atiende el logro de las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales en aras de formar profesionistas y personas integrales que aprendan a ser; sin embargo, se observa un desequilibrio en la importancia de las competencias actitudinales, que incluyen valores, y en donde se pretende resarcir el adeudo de la transversalidad de la perspectiva de género. La institucionalización de este aspecto en los próximos años, en política oficial y en el *currículum* oculto, se cristalizará no únicamente con buenas ideas o motivaciones sino también al amparo de acciones afirmativas que permitan transitar de lo extraordinario a lo cotidiano, de lo extraño a lo normal, de lo excluyente a lo inclusivo.

Así, la transversalidad de género es una forma de observar el mundo, sin diferencias ni supremacías de poder. Solo que esto no es sencillo porque nunca se cuestionaron los hábitos y costumbres y la inercia en los aprendizajes para entender la conducción de la vida separada del género. Nunca se tuvo consciencia, de cómo los seres se apropiaron de los saberes, alimentando visiones y posiciones históricas, con los intereses, las emociones de los seres humanos o cuándo se colocaron las reglas y se impuso una forma única de ver y encontrar respuestas para la existencia y los códigos que habían de normar la civilización y convivencia.

La transversalización de la perspectiva de género cuestiona y media esta postura de pensamiento instalada por la ideología de género, que no puede continuar viéndose fragmentada, requiere verse como un proceso que demanda de participación y dimensiones, que necesita no solo visibilizarse, sino también actuaciones que deberán materializarse, solo cuidando que al hacerse diferente no se transformen en otras formas rígidas de incorporar la vida.

Por ello, es importante tomar en cuenta: sensibilización, conocimiento, conciencia de las injusticias, voluntad política y evaluación de la incorporación. Esta percepción plural es la que debe conducir a que la suma de voluntades se materialice en acuerdos, reconocer al otro, el diálogo y los consensos, descubrirlo como invisible para hacerlo visible, negociación, concertación y gestión con aterrizaje directo en las políticas públicas con participación ciudadana. Las acciones afirmativas que pueden ser incluidas en el currículum oculto de la Licenciatura en Historia son apenas un atisbo de la oportunidad que se presenta a la comunidad universitaria en la búsqueda del cambio.

La brújula debe orientar a la equidad e igualdad, en la gobernabilidad que debe bajar a los diferentes estratos del poder, emergiendo de sur a norte, rompiendo fronteras de cartografías individuales para sumarse a los colectivos, como grupos de interés social, cultural, legal, religioso, económico y político. Por lo tanto, pensar en la igualdad de oportunidades, es trabajar para desvanecer las fronteras de límites de acceso. No es hacerles un lugar para segregar; no es generar un *gueto*, es reconocer; no es crear solo territorios y denominaciones originarias, es proporcionar derechos y deberes, al visibilizar los accesos, la permanencia y la ascensión social para el desarrollo humano. Todas estas acciones deben atender el configurar una renovación de la representación social que cruza todos los escenarios transdisciplinarios, incluyendo e integrando a sus miembros para el acceso a un mundo sin impunidad y justicia.

La escuela siempre ha sido escenario de socialización y donde las diferencias se implantan y normalizan, el enfrentamiento con el género, para su conocimiento, puede ser la carta de bienvenida. Por todo ello, la transversalidad tiene que ir de la mano con la convivencia, con el diálogo y con aprendizajes para escuchar, expresarse y apropiarse del discurso de género con derechos y deberes en el horizonte ciudadano y humano.

REFERENCIAS

Barrera Baca, Alfredo (2020). *Cuarto informe anual de actividades de la Universidad. Administración 2017-2021*. UAEM. Recuperado de https://www.uaemex.mx/images/4informe1721/pdf/Cuarto_Informe_17-21.pdf

Barrera Díaz, Carlos Eduardo (2021). *Plan General de Desarrollo de la UAEM 2021-2033*. México: UAEM. Recuperado de PGD_2021-2033.pdf (uaemex.mx)

Camargo T. Isis, *et.al.* (2016) Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de gestión de los recursos humanos . *Revista Tecnología e Sociedade*, vol. 12, Núm, 26. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, Brasil. Recuperado de (PDF) Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de gestión de los recursos humanos (researchgate.net)

Díaz Barriga, Ángel (2006). La educación en valores: Avatares del currículum formal, oculto y los temas transversales. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* 8 (1): http://redie.uabc.mx/vol8no1/contenidodiazbarriga2.html

Díaz Ortega, Fernando (2020). *Segundo informe anual de actividades 2018-2022*. UAEM. Disponible en Facultad de Humanidades | Informes de actividades (uaemex.mx)

Donoso Vázquez y Anna Velasco Martínez (2013) ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado.* Vol. 17, No. 1 (enero-abril).

Durán, María Martha (2012). La Transversalidad de Género en la Educación Superior: propuesta de un modelo de implementación. *Revista Posgrado y Sociedad* . Sistema de Estudios de Posgrado Universidad Estatal a Distancia ISSN 2215-2172 Costa Rica. Volumen 12, Número 1 Marzo 2012 pp. 23-43. https://revistas.uned.ac.cr/index.php/posgrado/article/view/1701/1919

Ferrini, R. (1997). La transversalidad del Currículum. *Revista electrónica Sinéctica*, Núm. 11

González Jiménez, Rosa María (2010) *Actitudes y creencias acerca de las matemáticas. Intervención con perspectiva de género en las escuelas secundarias.* Cuaderno de Trabajo No. 24 UPN-INMUJERES, México.

Jacobo de Castilla, Mirta (2006) El currículum oculto de una experiencia áulica. Martínez, Gustavo (Ed.), *Acta Latinoamericana de Matemática Educativa* (pp. 259-265). México DF, México: Comité Latinoamericano de Matemática Educativa A. C..

Lampert, E. (2003). Educación: visión panorámica mundial y perspectivas para el siglo XXI. *Revista Perfiles Educativos* 2003; XXV, No 101: 7-22. UNAM, México.

Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (2007) Gobierno de México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

Ley General de Educación Superior (2021). Gobierno de México. México. Recuperado de Ley General de Educación Superior (diputados.gob.mx)

Mitchel, Claudia, *et.al.* (2008) No olvidemos este problema. Examen de la educación inclusiva en la Sudáfrica rural. *Perspectivas*, Vol. XXXVIII, No. 1. Marzo, UNESCO.

Opertti, Renato (s/f) El currículo en la agenda educativa 2030. (INTERNAS) Ruta Maestra Ed15.indd (eduy21.org)

ONU (2015) *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

UNESCO (2015) *Informe sobre Igualdad de Género*. Disponible en http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf