

## Aproximación al trabajo social desde el trabajo social feminista: desvelando el sexismo

### Resumen

En el ámbito disciplinar y profesional, llevar a cabo un Trabajo Social Feminista transformador y emancipador implica cuestionar el estatus quo sobre el que se asienta el Trabajo Social. Este enfoque busca crear conciencia e identidad feminista tanto a nivel individual como colectivo para generar procesos de transformación genuinos. El texto, de modo sucinto, se aproxima a explorar si el Trabajo Social reproduce el sexismo en los espacios académico, profesional y personal. Metodológicamente, para abordar esta cuestión, el trabajo se divide en dos partes principales. La primera, a través de la revisión documental, se explora el Curriculum Oculto en la Formación Universitaria, intentando identificar algunas dinámicas implícitas en la formación académica de Trabajo Social que perpetúan el sexismo. Además, desde la vertiente profesional, se examina cómo se distribuyen las trabajadoras y trabajadores sociales en el espacio profesional y colegial considerando las posibles desigualdades de género. Y la segunda parte, explora el sexismo internalizado, mostrando para ello los resultados obtenidos en la Escala de Sexismo ambivalente aplicada a 382 profesionales de la intervención. Los resultados en su conjunto muestran la presencia del sexismo en Trabajo Social, resquebrajando las epístolas académicas y profesionales sobre el compromiso fehaciente con la igualdad entre hombres y mujeres.

### Palabras clave

Trabajo Social Feminista. Actitudes Sexistas. Sexismo. Curriculum Oculto. Conciencia e Identidad Feminista.

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

### Abstract

In the disciplinary and professional realm, engaging in transformative and emancipatory Feminist Social Work involves questioning the status quo upon which Social Work is founded. This approach aims to foster feminist awareness and identity both individually and collectively to create genuine transformation processes. This succinct text seeks to explore whether Social Work reproduces sexism in academic, professional, and personal spaces. Methodologically, to address this issue, the work is divided into two main parts. The first part, through a documentary review, explores the Hidden Curriculum in University Training, attempting to identify some implicit dynamics in Social Work academic training that perpetuate sexism. Additionally, from the professional perspective, it examines how social workers are distributed in the professional and collegial space considering possible gender inequalities. The second part explores internalized sexism, presenting the results obtained from the Ambivalent Sexism Inventory applied to 382 intervention professionals. The overall results show the presence of sexism in Social Work challenging the academic and professional narratives about the genuine commitment to gender equality.

### Keywords

Feminist Social Work. Sexist Attitudes. Sexism. Hidden Curriculum. Feminist Awareness and Identity.

### Autora / Author

**Vicenta Rodríguez Martín**

Diplomada en Trabajo Social. Profesora Titular de Universidad en el Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Castilla-La Mancha y docente en la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera y Tecnologías de la Información, en el Grado de Trabajo Social

[vicenta.rodriguez@uclm.es](mailto:vicenta.rodriguez@uclm.es)



RECIBIDO: 19.05.24 | REVISADO: 26.06.24 | ACEPTADO: 26.06.24 | PUBLICADO: 28.06.24

### 1. Introducción. Aproximaciones a un trabajo social feminista

#### 1.1.- Formando parte del relato del Trabajo Social Feminista

Con el propósito de involucrar a quien lee y siguiendo la metodología del feminismo orientada a la creación de conciencia desde la vivencia y experiencia, este epígrafe plantea una serie de preguntas destinadas a fomentar la reflexión sobre algunas razones que subyacen e influyen en decisiones relevantes, y que dan sentido a nuestras narrativas personales, profesionales y laborales. Este enfoque busca introducirnos en la práctica de un Trabajo Social Feminista (en adelante: TSF), poniendo en el centro al/la profesional.

Desde mi rol profesional, se plantean algunos interrogantes sobre:

*Mi motivación para estudiar Trabajo Social:* ¿Qué fue lo que me impulsó a elegir esta profesión? ¿Qué personas, experiencias, cualidades auto atribuidas influyeron en mi elección?

*Los elementos definitorios de mi identidad profesional:* ¿Cuáles son los valores, creencias y principios que considero fundamentales en mi labor como trabajador/a social? ¿Cómo influyen en mi manera de abordar los problemas sociales?

*La planificación de mi carrera profesional:* ¿Cómo he diseñado mi camino profesional? ¿He establecido objetivos laborales de ascenso?

*Mis metas profesionales:* ¿He llegado a donde quería en mi carrera? ¿De qué índole son los

obstáculos que he encontrado en mi progresión profesional?

*Mis Modelos profesionales:* ¿Quiénes han sido las personas/figuras que más me han influenciado en el ámbito de la formación y la profesión? ¿Son mayoritariamente mujeres u hombres? ¿Qué me enseñaron unas y otros?

En mi ámbito privado sobre:

*La agenda de cuidados:* ¿Cómo he gestionado la corresponsabilidad/conciliación entre mi vida profesional y personal? ¿Utilizo estrategias auto-conciliatorias o son negociadas?

*La gestión del tiempo:* ¿Cómo distribuyo las 24 horas de cada día, a qué actividades doy prioridad en mi vida en sus dimensiones pública y privada?

*Mi autocuidado profesional:* ¿Cuánto tiempo dedico a cuidarme para prevenir el desgaste y promover mi bienestar en el espacio profesional?

En el contexto laboral y quehacer profesional, en cuanto a:

*La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres:* ¿De modo intencionado contribuyo a promover la igualdad entre hombres y mujeres en mi entorno laboral? o ¿contribuimos, de modo no intencionado, a mantener las estructuras desiguales dominantes que afectan a nuestros espacios institucionales, laborales y domésticos?

*En mi equipo de trabajo:* ¿Existen disparidades en cuanto a la composición y responsabilidades entre hombres y mujeres en mi equipo de trabajo?

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

¿Cómo influyen estas diferencias en la dinámica de trabajo?

Y, desde la intervención con las personas destinatarias de nuestra acción profesional:

*La demanda de ayuda y elaboración de necesidades desde la perspectiva de género: ¿Quiénes acuden más a demandar ayuda profesional en mi espacio, mujeres u hombres?; ¿Cómo construyen las necesidades las mujeres y hombres que llegan demandando intervención?*

La gestión de la agenda doméstica y sobrecarga: ¿Participan de modo diferente en la gestión de la agenda familiar y de cuidados?; ¿Cómo afrontan, gestionan y participan en la resolución, ellas y ellos, de las situaciones problemas por las que atraviesan a nivel individual y familiar?; ¿Qué exigencias hacemos a ellas y ellos?; etc.

... Porque sí, a cada cual, y también a nosotras/os nos atraviesa la desigualdad en el día a día. Y hablar de género es hablar de cómo nos vivimos desde los mandatos sociales. Por ello, estos y otros interrogantes nos llevan a reflexionar sobre el potencial transformador de nuestro trabajo. Llevan a considerar la importancia de adoptar una conciencia e identidad feminista para llevar a cabo un TSF que sea capaz de transformar las realidades sociales, pero también las profesionales e individuales. Que sea capaz de identificar prácticas sexistas reproductoras de desigualdad, a la vez que comprometerse con promover acciones, de índole político, social, profesional, personal, que lleven a un cambio sustancial en la (mi/nuestra) vida de las personas y las sociedades.

En consecuencia, a la hora de comprender la realidad social, y hacer mi trabajo:

*¿Me identifico como feminista? Y si así es, ¿por qué y cómo impacta en mi trabajo?; ¿Me he formado en perspectiva de género, por qué?*

### 1.2.- La acción reflexiva como paso necesario para el ejercicio del Trabajo Social Feminista

El planteamiento reflexivo propuesto sigue la línea señalada por Báñez et al. (2017) quienes postulan que una intervención reflexiva y competente exige el desarrollo del autoconocimiento como competencia profesional básica. Este autoconocimiento permite la identificación de los valores personales y comprender cómo pueden influir en la práctica profesional.

Muchos de esos valores que sustentan nuestras prácticas profesionales se vinculan con los aprendizajes socializadores diferenciales para hombres y mujeres, que las sociedades transmiten y privilegian y que influyen en la toma de decisiones sobre trayectorias profesionales y vitales. En este sentido, la tarea reflexiva, es de máxima relevancia por ser la feminización una seña constante en Trabajo Social (en adelante TS), desde su origen hasta la actualidad. Y específicamente porque el perfil del TS se interpreta intrínsecamente ligado a la vocación de ayudar a las personas, más aún a quienes están en situaciones de vulnerabilidad, donde la empatía emerge como una habilidad crucial para la práctica profesional al facilitar la conexión con el sufrimiento ajeno. Lo expuesto puede conllevar a que la actividad profesional del TS sea interpretada como una prolongación estereotípica de los roles y cualidades femeninas según apunta Guzman (2016), máxime cuando es una profesión feminizada.

En esta línea de pensamiento, tiene sentido que el TS se haya convertido en una disciplina y

profesión predominantemente femenina. Esto se explica porque la elección de carrera como un proyecto para el futuro profesional y personal, está fuertemente influenciada por la motivación, la cual varía entre hombres y mujeres debido a los procesos de socialización y las expectativas sociales. En el momento de decidir sobre la carrera profesional, las mujeres tienden a priorizar la motivación intrínseca y vocacional de ayudar a los/las demás, mientras que los hombres suelen ser impulsados por motivaciones extrínsecas, como la ambición y el estatus, lo que los lleva a optar por carreras tecnológicas con el objetivo de obtener un salario elevado (García-Ripa et al., 2018). Es evidente que estas elecciones tienen un impacto significativo en la trayectoria vital de cada individuo, en términos de prestigio, poder, éxito profesional y capital económico asociado a su desempeño laboral.

La marca identitaria del TS, tanto como disciplina y como profesión, radica en su compromiso innegable con la erradicación de las desigualdades, promoviendo la igualdad, el respeto a los Derechos Humanos y la Justicia Social (FITS, 2014). Esta labor implica un abordaje del cambio social, que involucra tanto a las personas como a las estructuras, enfrentando los desafíos de la vida y buscando mejorar el bienestar general. Para lograrlo, es crucial desarrollar una conciencia crítica que permita reflexionar sobre las fuentes estructurales que generan desigualdad y que atraviesan a las sociedades en su conjunto y a cada persona. De manera paralela, requiere desarrollar estrategias de acción para fracturar dichas barreras estructurales y personales, con la finalidad de promover una ciudadanía con conciencia crítica capaz de impulsar, en lo colectivo y lo individual procesos de empoderamiento, emancipación y bienestar.

El TSF postula llevar a cabo un claro planteamiento transformador (Dominelli y MacLeod, 1999) de las desigualdades estructurales sociales, económicas, culturales, políticas etc., que atraviesan a hombres y mujeres en las sociedades actuales y que, de modo aumentado, atañen a las condiciones de vida de las mujeres, tanto en las múltiples brechas de género que las cruzan como en las violencias machistas que viven.

Llevar a cabo un TSF, implica hacer convergente la metodología utilizada por el feminismo que es la de crear conciencia (MacKinnon, 1995) con la propia finalidad del TS. Por ello, desde la concienciación, el TSF no sólo ha de ser cuestionador de las estructuras sociales sobre las que se asientan las desigualdades sociales y que afectan exponencialmente a las mujeres, si no que exige el conocimiento del estatus quo profesional sobre cómo afecta el sexismo a los espacios disciplinares, profesionales y personales. Y debe promover un cuerpo profesional crítico, que promueva el empoderamiento personal y colectivo, donde la perspectiva feminista sea la guía analítica para comprender las desigualdades entre hombres y mujeres, que acontecen en el afuera y también dentro de la profesión y en la vida de cada profesional y de las/los usuarias/os.

Un TSF como marco de abordaje transversal e interseccional en todas las acciones profesionales, que esté presente en todos los ámbitos y a lo largo de todo el proceso de intervención, introduciendo la perspectiva de género y feminista e interseccional para comprender la génesis de los problemas sociales. Por ello, no se ha de recurrir a que sólo es preciso incluir esta perspectiva en los servicios sectoriales o donde se aborden las realidades de las mujeres desde servicios específicos/especializados para mujeres.

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

### 1.3.- Conciencia e identidad feminista en las y los profesionales de Trabajo Social

La conciencia de género y su funcionamiento en las relaciones sociales revisten una importancia vital, ya que los procesos de socialización vividos y reforzados por las sociedades conducen a hombres y mujeres a situaciones desiguales en cuanto a oportunidades, recursos y medios. Esto, a su vez, tiene un impacto diferencial en la identificación de necesidades, toma de decisiones, estrategias de búsqueda de ayuda, movilización de recursos, aspiraciones vitales/profesionales y reconocimiento y asunción de obligaciones y responsabilidades. Estos conceptos remiten a términos conocidos en la perspectiva feminista, como suelo pegajoso, feminización profesional, coste de oportunidad, segregación vertical y horizontal, estereotipos, sexismo, brechas de desigualdad, techo de cristal, entre otros. Presentes en la sociedad, las profesiones, las disciplinas y en la vida de las personas (también en las nuestras).

La conciencia de género interpela a todo el TS en sí, pero de modo particular a las trabajadoras sociales. El cuestionamiento permite dar cabida a la teoría del “punto de vista feminista” o *Standpoint* propuesta por Harding (1997), quien sostiene que los procesos de producción de conocimiento están permeados por el género de quien investiga. Siguiendo este hilo, en el conocimiento y acción feminista convergen objeto y sujeto, puesto que las mujeres, por los procesos de subordinación vividos, son capaces de tener una doble visión, entendiendo por tal, la capacidad para aprender de su propia cultura y de la cultura dominante androcéntrica. En consecuencia, la generación de conocimiento situado, desde una lógica feminista, sitúa a las trabajadoras sociales en un papel privi-

legiado como productoras (y no solo consumidoras) de conocimiento.

En el ámbito del Trabajo Social, esta reflexión si lo trasladamos a cómo se realiza la práctica, cobra aún más relevancia. Por un lado, porque las y los profesionales de TS, a través de sus procesos socializadores vitales, participan, de los mismos usos culturales que las realidades sociales desiguales que atraviesan a las mujeres y hombres con quienes intervienen, y porque esos mismos valores compartidos culturalmente les impactan a nivel personal. Por otro lado, el número de mujeres atendidas en contextos profesionales es cuantitativamente mayor que el de los hombres, siendo las proveedoras de cuidados en nuestras sociedades, y también las “cuidadoras informales” que suplen con su esfuerzo personal las necesidades no cubiertas por el sistema (López, Bernardo y Bermudez, 2019).

Las y los profesionales de TS, conocen el hecho de cómo las brechas estructurales de desigualdad impactan de modo diferente en la vida de las mujeres y hombres, y esta conciencia de género ha de apuntar a la identidad feminista, es decir, al reconocimiento de cómo las desigualdades de género (y quizá también las violencias) afectan a las y los profesionales del TS en su quehacer, ser, conocer, investigar o vivir. El proceso de autoidentidad feminista requiere el des/re/aprendizaje en sus narrativas profesionales y vitales, configurándose como sujeto y objeto, que permita, un conocimiento situado (Silvestre et al., 2020) de la realidad social, de sí, de la profesión, de la disciplina, de la política, de la cultura, de la sociedad, y de las personas con quienes trabajan.

La conciencia feminista no conduce de manera automática a la identidad feminista. Es posible que algunas y algunos profesionales escindan su

conciencia, incorporando la perspectiva de género para planificar o intervenir, pero sin aplicarla para cuestionar la dimensión práctica de la cultura institucional, organizacional, política y, menos aún, en sus vidas personales (Lagarde, 2018).

Abundar en un TSF es abundar en procesos de empoderamiento tanto en el plano de la profesión como en el de las y los Trabajadoras/es Sociales, y es consonante con la esencia identitaria del TS, como promotor-defensor-garante de la igualdad, de los derechos humanos y la justicia social. Asumir conciencia e identidad feminista en TS, conlleva develar las contradicciones (Lagarde, 2022) que atraviesan a los espacios sociales, profesionales, disciplinares y personales, y es propiciar procesos de aculturación (Lagarde, 2000) y empoderamiento feminista en TS, de modo, que el feminismo impregne al TS, y lleve a la derivada siguiente “El TS o es feminista o no es”, lema abanderado por el Consejo General del Trabajo Social (CGTS).

Haciendo cierto paralelismo con Cobo (2019), al señalar que el feminismo, al cuestionar radicalmente la jerarquía patriarcal, está interpelando los cimientos sobre los que está construida la sociedad patriarcal, en los epígrafes que siguen, desde un marco de TSF se aproxima a identificar si el TS reproduce estereotipaciones en los procesos formativos, profesionales y personales, intentando mostrar las brechas entre los axiomas identitarios de promover la igualdad entre hombres y mujeres y la sedimentación de desigualdades y realidades sexistas/estereotípicas existentes en su seno.

## 2. Metodología

Metodológicamente, el trabajo se estructura en dos partes y persigue la finalidad de explorar si

se da el sexismo tanto en el ámbito universitario como en el profesional y el personal.

En primer lugar, a través de una revisión documental, se investiga el Curriculum Oculto en la Formación Universitaria, con el objetivo de identificar dinámicas implícitas en la educación académica de TS que podrían perpetuar el sexismo. Para ello, se revisaron 37 planes de estudio del Grado de TS y se examinaron las guías académicas de 389 asignaturas, cuyos criterios de elegibilidad fueron que tuvieran contenido en materia de género, desigualdad y violencia de género, ya fuera en la propia denominación de la asignatura, en los contenidos y/o en las referencias bibliográficas. Para cartografiar la realidad formativa, se creó una matriz cualitativa de datos especificando: universidad, asignatura, tipo de institución, tipo de materia, curso académico, profesorado que imparte docencia, contenido y referencias bibliográficas.

Además, se revisaron fuentes secundarias, sobre profesorado y alumnado, al igual que para la vertiente profesional, donde se examina la distribución de trabajadoras y trabajadores sociales en el ámbito profesional, colegial y de visibilidad digital, a fin de identificar patrones estereotípicos.

La segunda parte se centra en explorar el sexismo internalizado, a través de una investigación descriptiva de corte cuantitativo y transversal. El instrumento utilizado para la evaluación de actitudes sexistas se ha tomado la Escala de Sexismo Ambivalente (ASI), versión de Expósito, Moya y Glick (1998) que mide dos tipos de sexismo: 1) Sexismo hostil: actitud, prejuicio, estereotipo y conducta discriminatoria, negativa, basada en la supuesta inferioridad de las mujeres como grupo; 2) sexismo benevolente o benévolo: conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexis-

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

tas en cuanto que las consideran de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, pero tiene un tono afectivo positivo y tiende a suscitar en el perceptor conductas típicamente categorizadas como prosociales (de ayuda y protección a las mujeres) o de búsqueda de intimidad (Moyá, 2004). Para la conceptualización de la violencia de género en las relaciones de ex/pareja, se utilizó un cuestionario de elaboración propia a partir de la investigación previa de Rodríguez-Martín (2010, 2019, 2020, 2021). Los análisis estadísticos empleados incluían: técnicas univariantes (frecuencias y medias) y bivariantes (tablas de contingencia y pruebas de independencia chi-cuadrado, correlaciones, pruebas t de igualdad de medias y ANOVAS de un factor).

### 3. Resultados

#### 3.1.- *Lo que oculta el curriculum oculto en Trabajo Social*

El análisis del curriculum oculto es una herramienta feminista, crítica e implica una aproximación para comprender, interpretar y significar prácticas y experiencias educativas a fin de transformarlas en función de los objetivos emancipadores, tal como el TSF persigue.

El concepto de “currículum oculto” abarca un conjunto de aprendizajes que no son explícitos ni intencionales, pero que atraviesan todo el proceso formativo. Estos incluyen valores, actitudes, conocimientos, destrezas, significados, habilidades y/o supuestos que influyen en el proceso educativo y el entorno en el que se desarrolla (Maceira, 2005). Se refiere a qué contenidos se enseñan, quién enseña, quién y cómo detenta el poder, los discursos, el lenguaje, las normas o políticas institucionales,

y también abarca los sesgos sexistas inconscientes del profesorado y alumnado.

Devis, Fuentes y Sparkes (2005) resaltan el poder significativo del curriculum oculto, ya que el alumnado, en este caso profesionales del TS en formación, no solo adquiere conocimientos, sino que también internaliza una serie de conductas, actitudes y prácticas sociales que moldean sus identidades profesionales. A través de estas corrientes implícitas, se naturalizan y justifican los valores, se perpetúan las desigualdades y se refuerzan los estereotipos relacionados con el sexismo y el androcentrismo en el ámbito científico y profesional, del que el TS no está exento.

En este contexto, surge la pregunta de si el TS, tanto en su vertiente académica como profesional, contribuye a la reproducción del sexismo, entendido como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, que genera discriminación e impide el progreso de las mujeres (Consejo de Europa, Recomendación CM/Rec. (2019). Paradójicamente, estos son los valores que se supone deben ser cuestionados y transformados en los entornos de formación y acción dentro del ámbito del Trabajo Social.

#### 3.1.2.- *Sobre la centralidad de los contenidos de perspectiva de género en los planes de estudio de Trabajo Social en el espacio de formación académica*

No se dará un verdadero cambio social, si quienes toman las decisiones, diseñan las políticas y ejecutan éstas, no incluyen la voz de las mujeres y, si no se tiene en consideración que la reconstrucción de las sociedades ha de ser hecho desde las necesidades de las mujeres (Bathia, 2020). Y para ello, los y las profesionales requieren de un conocimiento especializado, que ha de ser propor-

cionado desde los espacios disciplinares, a fin de garantizar que todo el alumnado pueda intervenir desde la óptica de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, cuya vulneración en su expresión más flagrante como son las violencias de género, supone una vulneración de los derechos humanos y la justicia social.

A su vez, se requiere que se han de analizar las situaciones desde las desiguales oportunidades y vivencias que hombres y mujeres han vivido y que derivan en desiguales oportunidades, diferentes interpretaciones de los problemas o diferenciales responsabilidades auto-atribuidas en la génesis y solución de los problemas psicosociales vivenciados. Por tanto, se han de comprender y considerar el impacto de la génesis estructural en la vivencia personal, tal como apunta Zamanillo (1999) y ha de ser hecha enmarcada desde la perspectiva feminista y de género.

Por ello, se hace evidente la necesaria (y obligada) formación en perspectiva de género y feminista en el curriculum educativo universitario de TS, que documente tanto un saber experto como un posicionamiento ético-político y de compromiso fehaciente con los Derechos Humanos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Toda vez que esta exigencia se sitúa en concordancia con los retos comprometidos en la Agenda Global para el TS y el Desarrollo Social 2020-2030 de la FITS, cuyo lema *Construyendo Juntos una Transformación Social Inclusiva*, sitúa la promoción de la igualdad de género como uno de los ejes fundamentales de trabajo en esta década.

¿Se da asimetría entre estos postulados de la disciplina y lo que se enseña al alumnado en los Grados de Trabajo Social? Para analizar la importancia atribuida al estudio del marco feminista y de

género en la formación de los y las profesionales de TS, tomamos como referencia el marco regulador de la formación en Trabajo Social, el Libro Blanco de TS (Aneca, 2004, coordinado por Vázquez-Aguado), que ha servido para marcar las directrices de elaboración de los títulos de Grado en las universidades españolas. En dicho documento, el término feminismo no aparece ni una sola vez, al igual que la palabra feminista. Sí se incluye el término género, que aparece 13 veces, de las cuales 10 están vinculadas a la “violencia de género” y las tres restantes en los criterios de relación profesional, donde se alude a “Desarrollar relaciones intencionadas, teniendo en cuenta aspectos étnicos, de género, de edad, de discapacidad, religiosos y sexuales (p. 119)”, y dos veces en los contenidos formativos mínimos a incluir en la Materia de Trabajo Social: “*La intervención social en contextos multiculturales. Género, discapacidades, etc.* (p.296)”

Desde este marco, la deriva de los primeros planes de estudio resultantes en el contexto del EEES ha sido la presencia marginal de estos contenidos en las materias obligatorias para el alumnado. Esto ha llevado a que muchas generaciones de profesionales del TS no dispongan en su formación de este marco de análisis y de ejecución del Trabajo Social, a pesar de los postulados que la disciplina lo compromete. Si bien, con los cambios en planes de estudio, se van introduciendo contenidos, aunque no hay directrices de obligado cumplimiento.

La investigación realizada por Rodríguez-Martín et al. (2021) se enfocó en el análisis de la formación en materia de género en el Grado de Trabajo Social en España. Se examinaron los planes de estudio de 37 universidades españolas y las guías académicas de 389 asignaturas que abordaban contenido relacionado con género, desigualdad de género y violencia de género. Se encontró que solo 44 de las 389 asig-

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

naturas incluían estos temas en sus descriptores, y que en 299 asignaturas se trataban algún aspecto relacionado con el género. Además, se observó que mayoritariamente eran mujeres las profesoras titulares de estas asignaturas, reflejando así una feminización del profesorado en este campo. Un dato relevante es que las asignaturas específicas sobre género se cursaban mayoritariamente de forma optativa y no obligatoria.

Estos hallazgos evidencian la falta de un compromiso fehaciente por parte de las instituciones académicas en la inclusión de asignaturas sobre desigualdades y violencias de género y feminismo en los planes de estudio de TS. Esto implica que no todo el estudiantado egresado haya recibido una formación especializada con perspectiva de género, lo que limita sus competencias para analizar, intervenir y promover el cambio social desde una perspectiva feminista. Y desvela el interés no central por colocar estos contenidos en los planes de estudio.

### 3.1.3.- Sobre el profesorado de Trabajo Social

Otro componente clave en el análisis del currículum oculto es el profesorado, considerando aspectos como el tipo de figura laboral dentro de la progresión académica y las tareas investigadoras que desarrolla. El Grado en TS revela el poder diferencial y protagonismo del profesorado en el área de conocimiento de TS y Servicios Sociales, según datos de la investigación de la Asociación Universitaria Española de Trabajo Social (AUETS, 2022, coordinada por Rondón). En esta investigación se muestra que, en todas las figuras de contratación universitaria, hay un mayor número de mujeres que de hombres. En la base de la pirámide académica, en roles menos estables y prestigiosos como el personal asociado, predominan las mujeres. En los puestos de Titular de Universidad y

Colaborador/a, los números son similares entre hombres y mujeres, a pesar de las diferencias en vinculación funcional, remuneración y prestigio de estas dos categorías. Sin embargo, en la cúspide de la pirámide, en las cátedras universitarias, de las 11 cátedras existentes en el área de TS y Servicios Sociales (en adelante SSSS), solo 3 son ocupadas por mujeres. Este fenómeno se describe como un proceso de “evaporación” de las mujeres (López-Miranda, 2021), donde las mujeres van desapareciendo a medida que avanzan hacia puestos de mayor estabilidad, prestigio y remuneración. Se reproduce el techo de cristal ya apuntado por Roldán et al., (2012).

Otro componente clave en la transmisión del sexismo en la formación del Trabajo Social, derivado del análisis del currículum oculto, es la participación del profesorado en las tesis doctorales, tanto en su elaboración y guía como en su defensa. Este es uno de los espacios de mayor relevancia, prestigio y poder académico debido a su capacidad para generar y construir conocimiento específico en TS. Según datos preliminares de la investigación de la AUETS (2022, coordinada por Herrera-Gutiérrez), las mujeres dirigen, en promedio, 3.23 tesis doctorales, mientras que los hombres dirigen 6.24 tesis en promedio. Los profesores tienden a dirigir tesis en solitario (1.6 tesis en promedio), mientras que las profesoras prefieren la codirección (0.3 tesis en promedio). Además, cuando se opta por la codirección, las profesoras eligen a colegas de la misma área de conocimiento de TS y SSSS, mientras que los profesores prefieren hacerlo con otras áreas (1.8 frente a 1.2 en promedio).

Si consideramos el reconocimiento gremial a partir de los premios obtenidos, la media de tesis premiadas es de 0.79 para los directores y de 0.11 para las directoras.

En cuanto a los sexenios obtenidos por la actividad investigadora a través de publicaciones en revistas indexadas y de alto impacto, las mujeres cuentan, en promedio, con 1.30 sexenios y los hombres con 2.7, lo que refleja una masculinización en la producción investigadora.

Los datos colocan, en consecuencia, a las mujeres académicas en una posición de subalternidad en los espacios académicos. La segregación vertical y horizontal está presente en el espacio universitario de TS, transmitiendo valores implícitos de los lugares diversos ocupados, y de desigual valor de los lugares entre las profesoras y profesores en el ámbito universitario. El alumnado está expuesto a modelos y referentes de aprendizaje estereotipados, reproductores de cualidades sexistas en el entorno productor y transmisor del conocimiento y en la construcción de la identidad profesional.

### *3.1.4.- Sobre el alumnado de Trabajo Social en Grado y Posgrado*

Dada la tendencia uniforme de segregación horizontal observada en la universidad española según los diferentes ámbitos de conocimiento de las carreras, y considerando los antecedentes y la revisión de la investigación de Roldán et al. (2012), los datos confirman la persistencia de la feminización de los estudios de TS, no incrementándose mucho las cifras de alumnos. En los niveles de Grado se da una presencia mayoritaria de alumnas. A medida que se asciende en estudios de Máster y Doctorado el número de alumnos se incrementa, y el de ellas decrece.

Se da una representación de gráfico de tijera, que evidencia la pérdida de mujeres a medida que avanza la progresión en la formación universita-

ria y en la carrera investigadora. De ahí que las aulas están feminizadas, pero solo en el nivel de Grado, dándose una situación de desfeminización del poder en el espacio de posgrado o una sobre-representación masculina en los espacios de mayor rango formativo. A modo de ejemplo de esta representación, se pueden considerar los datos del alumnado matriculado en TS en la Universidad Complutense de Madrid para el curso 2023-2024<sup>1</sup>, donde se ofrecen los tres niveles de formación: Grado, Máster y Doctorado en Trabajo Social.

Grado: Total :1.184→ 1.026 mujeres y 158 hombres. El 89,37% del total son mujeres y el 10,63% son hombres.

Máster: Total 108→67 mujeres y 41hombres. El 62% de alumnado de máster son mujeres y el 32%, hombres.

Doctorado: Total: 53→ 30 son mujeres y 23 hombres. El 56,6% de estudiantes de doctorado son mujeres y el 43,4% hombres.

Queda claro como las mujeres van desapareciendo según se avanza en el ascenso y como los hombres van aumentando en los niveles de la cúspide de la formación académica.

A tenor de la somera aproximación hecha a algunos componentes del curriculum oculto expuesto, cabría apuntar, tal como señala Guzman (2016) que la educación universitaria como espacio de socialización y desarrollo de la identidad profesional, reproduce el sexismo en la práctica y enseñanza del TS y juega un relevante papel en el fortalecimiento de estereotipos sobre las mujeres y los hombres y las relaciones sociales. Por ello, es un reto, que quienes formamos parte de la disciplina y profesión, promuevan la fractura del “estatus

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

quo” a través de su cuestionamiento, adquiriendo no solo conciencia, si no identidad feminista.

### 3.1.5.- *Lo que el espacio profesional desvela*

Siguiendo este recorrido para explorar la reproducción del sexismo en el TS, en este epígrafe, nos enfocamos en su vertiente profesional. El Consejo General del Trabajo Social (CGTS) destaca la feminización de la profesión como uno de sus rasgos más relevantes, una característica que se mantiene a lo largo de su historia, según se refleja en los Informes sobre los Servicios Sociales en España (I-II-III-IV ISSE). A fecha de junio de 2023, el número de personas colegiadas en TS es de 48.605, además de 122 personas precolegiadas (CGTS, 2023). De estas, el 86% son mujeres.

Analizando si el TS reproduce la estereotipación sexista en los espacios de representación profesional, como son la presidencia en los órganos de los colegios profesionales, se apunta que los cuatro Colegios de TS con mayor número de colegiadas/os muestran una paridad perfecta: 50% de presidentes (Madrid y Valencia) y 50% de presidentas (Cataluña y Galicia). Sin embargo, dado que los hombres colegiados representan solo el 14% del total, esta paridad se traduce en una sobrerrepresentación numérica de los hombres en los órganos de poder profesional.

En la Junta de Gobierno del CGTS, compuesta por 12 miembros, 9 son mujeres y 3 son hombres. Aunque estas cifras parecen reflejar un equilibrio en la representación de una profesión feminizada, si se analiza la posición que ocupan los hombres, se destaca que uno de ellos ocupa una de las dos vicepresidencias, evidenciando nuevamente una sobrerrepresentación masculina en los puestos

de mayor visibilidad y responsabilidad. Los hombres, aunque son menos, avanzan más rápido y a puestos más altos que las mujeres (paradoja de la escalera mecánica). Es importante explorar las razones subyacentes a esta reproducción de prácticas sexistas en profesiones feminizadas para desarrollar acciones que promuevan la igualdad efectiva en los espacios profesionales.

Este desequilibrio se manifiesta de manera inversa en las condiciones laborales de los y las profesionales de Trabajo Social. Según el IV Informe de Servicios Sociales en España (CGTS, 2022, p.28), se está evidenciando una agudización de la feminización en los espacios más precarizados, afectando especialmente a las trabajadoras sociales más jóvenes, quienes se encuentran en una posición de escasa capacidad de negociación. Paralelamente, se aprecia una tendencia de reducción del peso de las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, con una mayor concentración de hombres en los tramos etarios más altos, ocupando cargos directivos o posiciones acomodadas en el funcionariado, con mayor remuneración y menor propensión a la jubilación.

En este tiempo de redes sociales, un hecho importante de reproducción sexista de la visibilidad profesional de TS está referida a la ocupación del espacio público virtual. Sobre quiénes son los altavoces visibles de TS, el trabajo desarrollado por Muriel-Sáiz et al., (2023) reporta que, de los 10 perfiles de Instagram analizados, 5 son hombres y 5 mujeres, si bien, los tres perfiles digitales que acaparan más de 10.000 seguidores/as, están

### notas

- <sup>1</sup> <https://www.ucm.es/estudiantes-2023-2024-avance-de-matricula>

gestionados por varones. Ellos son referentes visibles dentro y fuera de la comunidad del TS.

Con relación a la formación en temas de género, igualdad de oportunidades y violencia machista, que las y los profesionales colegiados/as tienen la investigación realizada por el CGTS (Mateos, 2023), señala que si bien, el 53.3% de las y los profesionales encuestadas/os posee “mucho” o “bastante” formación en estos temas, solamente el 18,2% sabrían aplicarlo. El 72% afirma conocer alguna herramienta para aplicar la perspectiva de género en su práctica profesional. El 15% pueden citar una referencia específica, el 11% citan dos referencias, y solo el 7% mencionan tres referencias. Este desfase subraya la necesidad de una mayor integración de herramientas prácticas en la formación de los profesionales del TS.

Estos datos subrayan la necesidad de cuestionar y transformar las dinámicas de género en el TS, tanto en el ámbito académico como profesional, para promover una verdadera igualdad de oportunidades y no reproducción del sexismo que a priori se quiere combatir, y las herramientas feministas son las claves articuladoras.

### 3.2.- *¿Muestran actitudes sexistas las/los profesionales de la intervención social?: Lo que los datos desvelan*

Habiendo identificado la presencia del sexismo en los espacios académicos y profesionales, cabe explorar a continuación si las y los profesionales que trabajan con personas en contextos de intervención social muestran o no actitudes sexistas.

En línea con el modelo crítico y generador de conciencia e identidad feminista que el TSF promueve, diversos organismos nacionales e internacionales recomiendan que los y las profesionales

identifiquen y superen sus propias creencias sexistas y adquieran las competencias necesarias para transformarlas (Díaz-Lázaro, 2011). Estrategias como esta son clave para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres. Se propone, un des/reaprendizaje de las actitudes machistas interiorizadas, ya que desde una mirada libre de sesgos sexistas pueden detectar y abordar las desiguales realidades sociales que afectan a todas las sociedades en general y, de modo particular, a las poblaciones con las que trabajan, evitando así la reproducción de los valores socioculturales presentes en el sexismo y promoviendo acciones igualitarias efectivas.

A continuación, se presentan los resultados de la investigación desarrollada por Rodríguez-Martín (2023) con 382<sup>2</sup> profesionales de la intervención social. El objetivo se orientaba a explorar si las y los profesionales muestran actitudes sexistas y si tienen incidencia en sus diagnósticos profesionales, especialmente en la intervención con mujeres violentadas por sus ex/exparejas.

Sobre la caracterización muestral se destaca lo siguiente:

**Participantes:** 382 profesionales vinculadas/as a la intervención social, siendo el 60% trabajadores y trabajadoras sociales. El 86,1% son mujeres y el 13,9% hombres.

**Edad:** Entre 36 y 50 años (37%); un 22,1% más de 51 años; un 24,7% menos de 25 años, correspondiente a profesionales noveles y/o en periodo de formación universitaria.

**Trayectoria laboral:** Más de once años trabajando (50,3%); entre uno y diez años (25,3%); menos de un año (7,3%); en formación (15,1%).

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism



Tabla 1: Sexismo hostil según si las y los profesionales tienen formación o no en perspectiva de género.\*Variables con diferencias de medias estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) entre la formación especializada o no en perspectiva de género según ANOVA/Welch.

**Espacios laborales:** El 52% de los profesionales trabaja en Servicios Sociales Generales y Especializados.

**Formación en perspectiva de género:** Un 23,80% no tiene formación especializada. Entre quienes sí la tienen, un cuarto ha recibido 20 horas o menos; un 36,6% ha superado las 20 horas; y un 16% ha adquirido formación a través de un máster/experto universitario.

**Motivación para formarse:** el 53,10% buscan formación por interés particular.

**Identificación como feminista:** Solo el 20% se autoidentifica como feminista.

### notas

<sup>2</sup>  $\pm 4,5\%$  (bajo el supuesto de una diferencia de la muestra entre hombres y mujeres del 72%; nivel de confianza=95%). Trabajo de campo: Septiembre - diciembre de 2022. Muestreo No probabilístico (bola de nieve). Profesionales de la intervención social de CLM.

Con relación a la caracterización de las actitudes sexistas, tomando en primer lugar la subescala de sexismo hostil, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres en puntuaciones, si bien, son notables las diferencias de puntajes obtenidos con relación a si las y los profesiona-

les tienen formación en perspectiva de género, tal como recoge la Tabla 1. Todos los ítems muestran una diferencia significativa, de manera que a menor o ninguna formación, muestran un mayor acuerdo con cada una de las afirmaciones del sexismo hostil. Por el contrario, quienes su forma-

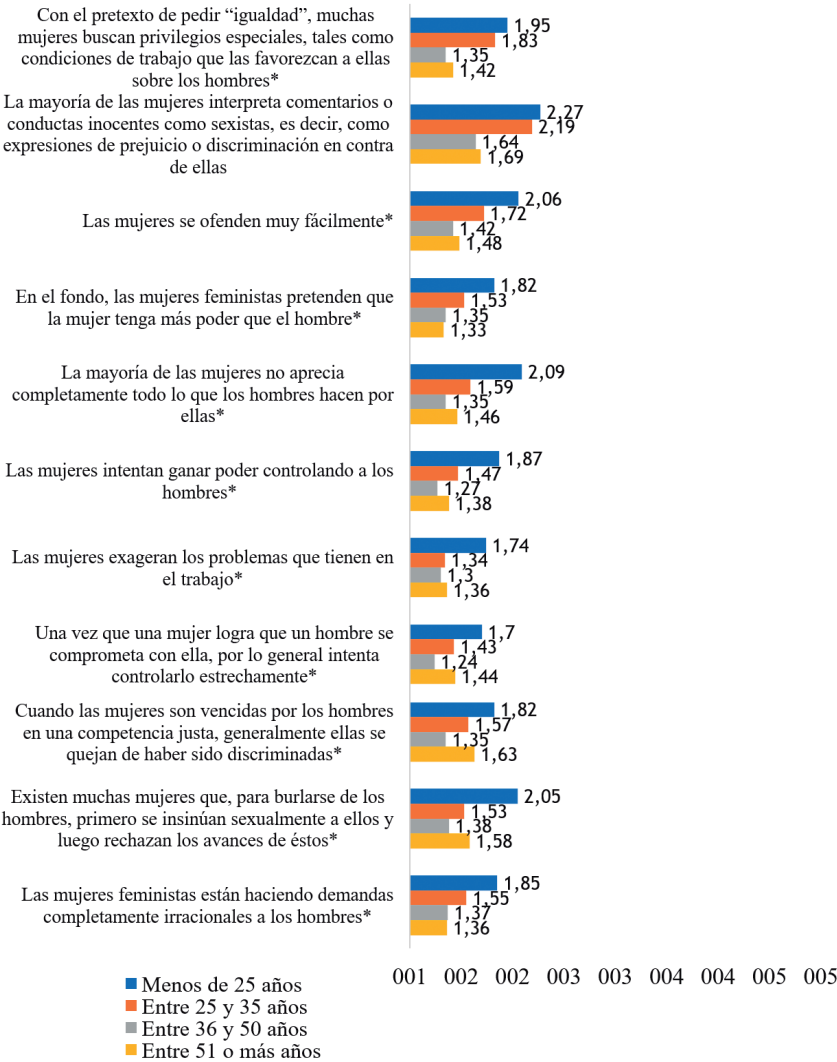


Tabla 2. Sexismo benevolente según la edad de las y los profesionales. \*Variables con diferencias de medias estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) entre los distintos grupos etarios.

Approach to social work from a feminist social work perspective:  
unveiling sexism

ción es de amplia duración y especialización, la tendencia es a mostrar más desacuerdo con cada una de las afirmaciones de la escala del sexismo hostil.

Sobre las actitudes sexistas benévolas los datos mostrados en la Tabla 2 arrojan que las y los profesionales más jóvenes, son quienes muestran mayor acuerdo hacia los contenidos de la escala. A medida que aumenta la edad de las y los profesionales, decrecen los grados de acuerdo, aumentando, en consecuencia, el desacuerdo hacia estos postulados sexistas.

En cuanto a si la formación especializada, de mayor a menor duración, y por tanto de mayor especialización, influye en la conceptualización de la violencia de género, el papel atribuido a la mujer y hacia el logro de la igualdad. En sintonía con los resultados hallados en otras escalas, el no tener formación especializada o de escasa duración, incide en que las y los profesionales, muestren ideas erróneas acerca de la conceptualización de la violencia de género. Destaca de modo sobresaliente la alta puntuación acerca de considerar como víctimas de malos tratos, son tanto hombres como mujeres, así como la falsedad de las denuncias, o bien la justificación de la violencia en la ingestión de alcohol o por enfermedad, apelando a casuísticas individuales y de desresponsabilización del

varón agresor, desapareciendo, consecuentemente y desde estos marcos de justificación, los factores estructurales explicativos de la violencia de género.

Como última parte de la exposición, se muestran las implicaciones que conllevaría mantener las creencias sexistas, considerando el sexismo hostil y benevolente por separado como en conjunto. A mayor adhesión con los postulados sexistas expuestos en la escala, mayor adhesión a concepciones erróneas sobre la violencia de género, y la responsabilización de las mujeres en el mantenimiento de la pareja.

4. Apuntes finales para un trabajo social feminista libre de sesgos sexistas

Tras la exposición realizada, y al haber señalado que el TS, en sus vertientes académicas y profesionales no está exento de sexismo, es fundamental volver a las preguntas iniciales. Debemos reflexionar sobre si los contenidos abordados en el texto nos conciernen a cada una/o de nosotras/os, con el objetivo de promover no solo la conciencia, sino también la identidad feminista, inherente al desarrollo del TSF, tanto a nivel profesional como personal.

Variable	Alfa de Cronbach	Media	Correlaciones Conceptualización de la violencia de género	Sig (bilateral)
Sexismo Hostil	0,944	1,566	0,698**	0
Sexismo Benevolente	0,913	1,663	0,644**	0
Sexismo Hostil y Benevolente	0,958	1,614	0,703**	0

Tabla 3: Correlaciones entre sexismo y conceptualizaciones de violencia de género en pareja. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Esta estrategia de tomar conciencia a través de la interrogación y la reflexión es decisiva para poder desafiar los valores culturales androcéntricos que predominan en nuestras sociedades, en las profesiones y que también impregnan a los y las profesionales que operan desde diversos contextos de intervención, cuyo cometido profesional es generar un cambio social que elimine las numerosas situaciones de desigualdad que afectan a nuestras sociedades, tal como es el caso del Trabajo Social. Por ello, en este momento toca des/reaprendizaje del propio relato profesional y personal, radiografiándolo desde una lente libre de sesgos sexistas, en aras de poder elegir y facilitar el camino de la capacidad de autodeterminación tanto en lo personal como en lo profesional.

El trabajo, siguiendo la estela de otros, suma conocimiento y abre vías para seguir avanzando en la consolidación del TSF. Siempre, también por compromiso feminista, reconocemos el trabajo de nuestras antecesoras, lejanas y cercanas. Por ello, debemos tener presente nuestro árbol genealógico, a nuestras pioneras, quienes fracturaron los estereotipos, iniciando el abordaje científico de los problemas sociales, alejado de la mera ayuda asistencial, que era lo propio, apropiado y esperado socialmente de aquellas mujeres.

Dentro de los datos presentados, destaca el papel fundamental de la formación en perspectiva de género/feminismo/violencia machista. Resalta el hecho de que son los y las profesionales más jóvenes (noveles o en proceso de formación), quienes más adhesión muestran hacia las creencias sexistas. Y esto entronca con lo reseñado sobre la ausencia de obligatoriedad de la materia en los currículum académicos, y con la dificultad de aplicar la perspectiva de género de las y los profesionales. Aquí se marca un eje sobre el que se han

de articular acciones encaminadas a formar a las y los profesionales, dirigir de modo específico acciones hacia los profesionales varones, y proponer una formación de larga duración, donde los sesgos sexistas internalizados también sean abordados además del conocimiento en sentido estricto.

El TSF apela al conocimiento, pero también al compromiso feminista y a la generación de redes que impulsen la igualdad en todos los ámbitos. Esta es una tarea a ensanchar dentro de la agenda feminista del Trabajo Social.

Y, para finalizar, un TS que no se comprometa con las desigualdades entre hombres y mujeres, no considere la voz de las mujeres y no desafíe los privilegios masculinos, no podrá ser verdaderamente feminista ni transformador, por ello, “El TS o es Feminista o no es”.

## Approach to social work from a feminist social work perspective: unveiling sexism

### BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2004). Vazquez-Aguado, Octavio. (Coord.) *Libro Blanco de Trabajo Social*. [https://www.aneca.es/documents/20123/63950/libroblanco\\_trbjsocial\\_def.pdf/e9d5c130-5838-ba71-67a5-0b3725656cf2?t=1654601772085](https://www.aneca.es/documents/20123/63950/libroblanco_trbjsocial_def.pdf/e9d5c130-5838-ba71-67a5-0b3725656cf2?t=1654601772085)
- AUETS (Asociación Española de Universidades de TS). (2022). Herrera, Rosa María (Coord.) *La investigación doctoral en Trabajo Social: el estado de situación en España*. AUETS. [https://auets.es/images/Investigacin\\_doctoral\\_BOOK.pdf](https://auets.es/images/Investigacin_doctoral_BOOK.pdf)
- AUETS (2023). Rondón, Luis Miguel (Coord.). *Evaluación y acreditación universitaria en Trabajo Social. Elementos para el debate*. AUETS [https://auets.es/images/EVALUACION\\_y\\_acreditacion\\_BOOK.pdf](https://auets.es/images/EVALUACION_y_acreditacion_BOOK.pdf)
- Báñez, Tomasa., Besa, Santi, García-Martínez, Estela y Mas, Adriana. (2017). Autoconocimiento y Trabajo Social reflexivo: de cómo coprotagonizar una práctica dialogada de Trabajo Social. En Cinta Guinot y Ane Ferran (Coord.). *Trabajo Social: Arte para generar vínculos*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Bathia, Anita. (2020). *Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-by-ded-bhatia>
- Consejo General de Trabajo Social (CGTS). (2022). IV Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social. Editor CGTS <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones/iv-informe-sobre-los-servicios-sociales-en-espana-y-la-profesion-del-trabajo-social-isse-iv/114/view>
- CGTS - Mateos, Cristina. (2022) *Guía profesional del Trabajo Social desde una perspectiva de género I*. CGTS Editor. <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones/guia-profesional-trabajo-social-desde-una-perspectiva-de-genero-parte-i/118/view>
- CGTS. (2023) *Datos y Cifras sobre la profesión del Trabajo Social en España*. Editor CGTS <https://www.cgtrabajosocial.es/cifras>.
- Cobo, Rosa. (2019). La cuarta ola: la globalización del feminismo. *Servicios Sociales y Política Social*, 119, 11-20. <https://www.serviciosocialesypoliticasocial.com/-40>
- Consejo de Europa. (2019)1 Recomendación CM/Rec. adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 27 de marzo de 2019. *Prevenir y combatir el sexismo Edición española Prevenir y combatir el sexismo*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://cpage.mpr.gob.es>
- Devis, José., Fuentes, Jorge., y Sparkes, Adrews. (2005). ¿Qué permanece oculto del curriculum oculto? Las identidades sexuales y de género en la educación física. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39, 73-90.
- Díaz-Lázaro, Carlos (2011). Exploración de prejuicios en los psicólogos: el primer paso hacia la competencia sociocultural. *Papeles del Psicólogo*, 32(3), 274-281. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77822236008.pdf>
- Dominelli, Lena y Macleod, Eileen (1999). *Trabajo Social Feminista*. Cátedra.
- FITS (2014). Definición global de TS. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- García-Ripa, Mª INÉS, Sánchez-García, Mª Fe., y Rísquez, Angélica. (2018). Perfiles motivacionales de elección de estudios en estudiantes universitarios de nuevo ingreso. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12.
- Glick, Peter., & Fiske, Susan. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Guzmán, Laura (2016). Identidad profesional y sexismo en la formación en Trabajo Social. *Revista Costarricense De Trabajo Social*, (11). <https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/214>
- Harding, Sara. (1997). *Ciencia y feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Lagarde, Marcela (2000) Aculturación feminista. En Eliana Largo, (Ed). *Género en el Estado*. Estado del género. Isis Internacional Ediciones de las Mujeres No 27. 135-150.
- Lagarde, Marcela (2018) *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Siglo XXI Editores.
- Lagarde, Marcela (2022). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Mexico: Siglo XXI Editores.

López, Begoña., Bernardo, Ana., y Bermúdez, Luis Miguel. (2019). Mujeres y Servicios Sociales. Consejería de Servicios y Derechos Sociales. Gobierno de Asturias.

López-Miranda, Claudia Elisa. (2021). Mujeres, género y ciencias: ¿un sexismo moderno?: traducción de “Femmes, genre et sciences : un sexisme moderne?” de Nicky Le Feuvre. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(54), 366-379. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362021000200366&lng=es&tng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362021000200366&lng=es&tng=es).

Maceira, Luz. (2005). Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3(21), 187-227. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362005000100187&lng=es&tng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362005000100187&lng=es&tng=es)

Mackinnon, C. (1995). Hacia una teoría feminista del Estado. Madrid: Cátedra.

Moya, M. (2003). El análisis psicosocial del género. En J.F. Morales y C. Huici (Eds.), *Estudios de Psicología Social*. Madrid: UNED

Muriel-Saiz, Mercedes., Castaño-Ortega, Tarsila., Martín-Estalayo, Maribel., y Cebolla-Bueno, Óscar. (2023). Identidad digital y Trabajo Social en España: análisis del fenómeno microinfluencer en Instagram. *PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, 36 e22012910 <https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12910>

Rodríguez-Martín, Vicenta, Alvarez, César. Mercado, Esther. y De la Paz, Pedro. (2021). Retos disciplinares del Trabajo Social post-pandemia: respuestas desde el espacio académico a las desigualdades y violencias de género. En Luis Vivero (Coord.). *El trabajo social frente a las actuales crisis sociopolíticas. Debates para un nuevo proyecto disciplinario*. Universidad Católica de Temuco-Chile.

Rodríguez-Martín, Vicenta. (2023). *Sexismo, amor y violencia de género: Evaluación de actitudes en el espacio de la intervención social*. termómetro de la igualdad de género en CLM. (II) Informe de investigación. Instituto de la Mujer de CLM. [https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20230419/8-sexismo\\_amor\\_y\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20230419/8-sexismo_amor_y_violencia_de_genero.pdf)

Roldán, Elena., Leyra, Begoña., Contreras. Leticia. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 12, 2, 43-56.

Silvestre, María, López-Belloso, María y Royo, Raquel. (2020). La aplicación de la Feminist Standpoint Theory en la investigación social. *Investigaciones Feministas* 11, 2 307-18. <https://doi.org/10.5209/infe.66034>

Zamanillo, Teresa (1999). Apuntes sobre el objeto de Trabajo Social. *Cuadernos de TS*, 12, 13-32.