

GUÍA DE APOYO A LA DOCENCIA VOL.3

GAFAS VIOLETAS

CIENCIAS SOCIALES

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN:
LAS CIENCIAS SOCIALES
NO SON NEUTRAS

01

METODOLOGÍAS
DOCENTES Y
DINÁMICA DE AULA

04

AUTO-DIAGNÓSTICO:
PONTE LAS GAFAS

02

EVALUACIÓN SIN
SESGOS

05

CONTENIDOS Y
REFERENTES PARA LAS
CIENCIAS SOCIALES

03

CAJA DE
HERRAMIENTAS Y
RECURSOS

06

INTRODUCCIÓN - LAS CIENCIAS SOCIALES NO SON NEUTRAS

Tradicionalmente, la docencia de las Ciencias Sociales (Sociología, Trabajo Social, Ciencias Políticas, Comunicación, Antropología, entre otras) se ha impartido con la asunción implícita de que su objeto de estudio —la sociedad, las relaciones humanas, las instituciones— se analiza desde una mirada neutra y universal. De hecho, buena parte de la investigación en estos campos ha enfatizado su vocación de objetividad y rigor científico al describir fenómenos colectivos.

Al tratarse de disciplinas que estudian cómo se organizan, se relacionan y se transforman las personas y los grupos, y al servir de base para las políticas públicas, la intervención social y la comunicación, la manera en la que se construya su aprendizaje tendrá una enorme repercusión en cómo entendemos —y transformamos— la realidad social.

Pero el hecho es que hay muchas evidencias de que, tanto los contenidos como las prácticas de investigación e intervención social, están atravesados por sesgos de género. A pesar de ello, la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria de las Ciencias Sociales aún no está generalizada. Persiste, por tanto, una necesidad urgente de hacerlo para construir un conocimiento más completo, crítico y equitativo.



El objetivo de esta guía no es "politizar" las ciencias sociales, sino hacer mejor ciencia social: más precisa, más justa y más segura para el 51% de la población.



Por ejemplo, en sociología y ciencias políticas, buena parte de la teoría clásica se construyó a partir de la experiencia masculina, tratando lo femenino como un caso particular o secundario. En trabajo social, la feminización histórica de la profesión ha convivido, paradójicamente, con la escasa visibilidad de sus fundadoras y teóricas. En comunicación, los estudios de audiencia y de producción mediática han invisibilizado durante décadas el papel de las mujeres, tanto delante como detrás de las cámaras.

Sea como fuere, en las disciplinas sociales los sesgos no suelen aparecer de manera tan obvia, sino que se manifiestan de manera más sutil: sesgo implícito (expectativas inconscientes sobre habilidades según el género), sesgo en materiales didácticos (predominio de autores masculinos en la bibliografía y los ejemplos) y sesgo en la evaluación (diferencias en la retroalimentación o la exigencia).

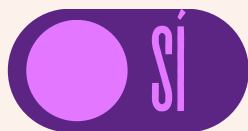
Reconocerlos es el primer paso para su eliminación. Porque el talento no tiene género. No hay ciencia social de mujeres y ciencia social de hombres: solo hay buena y mala ciencia social.

Aquella ciencia social que no aplica la perspectiva de género no puede alcanzar la excelencia porque parte de premisas equivocadas. Integrar esta perspectiva implica revisar contenidos, metodologías y referentes, promoviendo una enseñanza inclusiva que reconozca la diversidad y cuestione las desigualdades estructurales presentes en la producción del conocimiento social.

AUTO-DIAGNÓSTICO

Antes de revisar esta guía, te invitamos a responder sinceramente a este cuestionario rápido sobre tu práctica actual en el aula, campo o laboratorio.

RESPONDE CON



A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

- 1. Estereotipos:** ¿Utilizo imágenes estereotipadas que apoyan mis contenidos en clase (por ejemplo: director del centro, hombre; maestras, mujeres)?
- 2. Lenguaje:** ¿Utilizo mal el masculino genérico ("el alumno", "el profesor") en vez de utilizar un lenguaje inclusivo (el alumnado, el profesorado)?
- 3. Presunción de la heterosexualidad:** ¿Al enseñar en clase doy por sentada la heterosexualidad de todo el alumnado y un modelo de familia tradicional (por ejemplo, preguntar "¿es importante la participación de los padres en la educación?" en lugar de "¿es importante la participación de las familias en la educación?")?
- 4. Referentes:** Al citar bibliografía o nombrar referentes en clase, ¿mencionas de forma casi exclusiva a hombres o dejas de cuestionar con el alumnado la falta de representación femenina en tu campo?
- 5. En trabajos en el aula o en trabajos grupales:** ¿Omito observar si el liderazgo y la participación son compartidos entre mujeres y hombres o no intervengo si observo que son asumidos mayormente por los alumnos varones?
- 6. Ante una pregunta o posición del alumnado sobre la igualdad:** ¿Te resulta difícil diferenciar entre la igualdad formal y la igualdad real o aportar ejemplos claros de cada una?
- 7. Al preparar tus clases,** ¿Omites comprobar si las estadísticas están desagregadas por sexo o invisibilizas/restas rigor a la voz de las mujeres en los estudios cualitativos que utilizas?
- 8. Cuando abordo fenómenos macropolíticos, económicos o sociales:** ¿Omites reflexionar sobre la responsabilidad social de la investigación y cómo los factores de género condicionan qué se investiga, qué se financia y qué se prioriza?
- 9. Durante las clases prácticas o un debate:** ¿Premias únicamente la asertividad y seguridad individual (ignorando aportaciones colaborativas o reflexivas) o pasas por alto las dinámicas discriminatorias entre el alumnado?
- 10. Si estamos investigando sobre un tema:** Al investigar un tema en el aula, ¿omites cuestionar quién investiga, qué problemáticas se consideran dignas de estudio y a quiénes benefician o perjudican los resultados?

RESULTADO: Si has marcado "SÍ" o "A VECES" en alguna de las casillas, tu asignatura tiene margen de mejora. ¡Esta guía es para ti!

CONTENIDOS Y REFERENTES

PARA LAS CIENCIAS SOCIALES

Para incorporar la igualdad en el temario, no hace falta crear una asignatura nueva, sino completar la que ya existe.

RESCATE HISTÓRICO: ELLAS CAMBIARON LAS CIENCIAS SOCIALES

Numerosas investigadoras y activistas realizaron aportaciones decisivas que fueron invisibilizadas o atribuidas a colegas varones.

Agnès Varda fue pionera de un cine contestatario que se adelantó a los "padres" de la *Nouvelle Vague*. **Jane Addams**, primera estadounidense en recibir el Nobel de la Paz, sentó las bases del trabajo social comunitario desde la *Hull House* de Chicago. **Mary Richmond**, con su obra *Social Diagnosis* (1917), fundó el método de trabajo social de caso. **María de Maeztu** impulsó la educación superior de las mujeres en España desde la Residencia de Señoritas. **Sojourner Truth** es una voz fundacional del feminismo antirracista.

Integrar sus trayectorias en los contenidos docentes permite corregir esta omisión y ampliar los modelos de referencia del alumnado.

NOMBRAR TAMBIÉN ES RECONOCER

Siempre que sea posible, verbaliza el nombre completo de las autoras al presentar un estudio o una teoría. Este pequeño gesto rompe la asociación automática entre autoridad académica y género masculino, y contribuye a reconocer sus aportaciones.

REFERENTES DEL PRESENTE

Además de recuperar figuras históricas, es importante mostrar que las mujeres siguen liderando el cambio social en la actualidad. Referentes como **Hanan Al-Hroub** (*Global Teacher Prize*), **Rosa María Alfaro** (comunicación para el cambio social), **Teresa Pérez del Río** (pionera en derecho del trabajo y género) o **Teresa Zamanillo** (Premio Estatal de Trabajo Social) ayudan a presentar unas ciencias sociales vivas, diversas y en constante evolución.

CONTENIDOS Y REFERENTES

PARA LAS CIENCIAS SOCIALES

EL IMPERATIVO LEGAL: ¿POR QUÉ EL LENGUAJE INCLUSIVO ES UNA OBLIGACIÓN?

Frecuentemente se asume que el lenguaje inclusivo es una "elección estética" o "ideológica" de quien imparte docencia. Nada más lejos de la realidad. Como personal público de la Universidad de Cádiz, nos encontramos bajo un estricto marco normativo. Negarse a su aplicación supone ignorar un marco jerárquico consolidado durante tres décadas.

ÁMBITO	LEGISLACIÓN	OBLIGACIÓN ESPECÍFICA
Internacional	Rec. R(90) 4 Consejo de Europa / Directrices Parlamento Europeo (2008)	Eliminación del sexismo en textos oficiales y uso obligatorio de lenguaje no sexista en la UE.
Estatal	Ley Orgánica 3/2007 (Igualdad Efectiva)	Art. 14 y 24: Implantación de lenguaje no sexista en la administración y eliminación de sesgos en contenidos educativos.
Estatal (Universidades)	Ley Orgánica 2/2023 (LOSU)	Art. 4: Obliga a las universidades a integrar la perspectiva de género transversalmente y usar lenguaje no sexista.
Autonómico	Ley 12/2007 (Promoción Igualdad Género en Andalucía)	Art. 10: Obliga a las Administraciones Públicas andaluzas (incluida la UCA) a usar lenguaje e imagen no sexista.
Institucional (UCA)	III Plan de Igualdad UCA (PIUCA 3, 2025)	Mandata la revisión sistemática de guías docentes y actas para erradicar el lenguaje androcéntrico.

METODOLOGÍAS DOCENTES *y* DINÁMICA DE AULA

El aprendizaje de las ciencias sociales tiene un fuerte componente crítico y experiencial. Aquí también pueden reproducirse muchos roles de género en el aula y en las dinámicas de grupo.

EL MURAL DE LAS REFERENTES OLVIDADAS

Objetivo: Reivindicar el papel de las mujeres en la ciencia, el arte y la historia.

Desarrollo: Cada estudiante investiga a una mujer con una contribución significativa pero poco conocida en su campo, elabora una ficha con su logro principal y el obstáculo que superó por ser mujer, y se construye un mural colectivo.

Conclusión: El talento no tiene género, pero el reconocimiento histórico sí ha sido desigual.

LA LÍNEA DE LOS PRIVILEGIOS

Objetivo: Visibilizar las desigualdades estructurales.

Desarrollo: El alumnado se alinea en el centro del aula, cada persona recibe un personaje al azar (hombre ejecutivo, madre soltera con empleo precario, joven estudiante...) y avanza o retrocede según se cumplan o no una serie de afirmaciones ("puedo caminar de noche sin miedo", "gano lo mismo que mis compañeros varones").

Conclusión: Al final, la distancia física entre el grupo abre el debate sobre la brecha de género.

EL CUESTIONARIO DE GÉNERO INVERTIDO

Objetivo: Generar empatía y cuestionar el doble rasero social.

Desarrollo: Se entrega a los alumnos varones un cuestionario con preguntas que normalmente reciben las mujeres ("¿cómo piensas conciliar tu carrera con la paternidad?", "¿quién cuida de tus hijos mientras estás aquí?").

Conclusión: Debate, para finalizar, sobre cómo nos sentimos cuando se nos juzga por expectativas de género.

IDENTIFIQUEMOS LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL

Objetivo: Comprender la violencia estructural en la vida cotidiana de las mujeres.

Desarrollo: Se compara, en dos columnas, qué estrategias usan alumnos y alumnas para evitar una agresión sexual un viernes de fiesta, y se debate el desequilibrio entre ambas columnas y quién ha transmitido esas estrategias a las mujeres.

Conclusión: Se abre un debate sobre la violencia estructural hacia las mujeres, pues desde pequeñas la sociedad les enseña a protegerse de los peligros y a cuidarse entre ellas, mientras que a los hombres no se les educa para respetar y no agredir.



EVALUACIÓN SIN SESGOS

La evaluación es un momento crítico: es donde los sesgos inconscientes se traducen en calificaciones y, a largo plazo, en oportunidades académicas y profesionales. Como profesorado debemos aceptar que es un reto trabajar para hacer que la evaluación sea lo más objetiva posible, especialmente en contextos cualitativos como exposiciones, prácticas o trabajos de intervención.

Es necesario un profesorado con formación para identificar y reducir sesgos en su docencia. La formación es fundamental para identificar sesgos, muchas veces inconscientes, que pueden influir en la corrección de trabajos, la formulación de preguntas o la interacción con el alumnado. Conviene establecer criterios de evaluación transparentes, aplicar sistemas de corrección anónima cuando sea posible y revisar los resultados desagregados por género para detectar posibles desigualdades.

01 BRILLANTEZ VS ESFUERZO

Existe una tendencia cultural a asociar el éxito de los hombres con el talento innato ("es un genio", "es brillante"), mientras que el éxito de las mujeres se suele atribuir al esfuerzo o la suerte ("es muy trabajadora", "se lo preparó bien"). **Consecuencia:** en disciplinas consideradas para mentes brillantes, las mujeres suelen ser evaluadas con mayor rigor.

02 EVALUACIÓN NARRATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Pide a tu alumnado que realice una evaluación narrativa al finalizar la asignatura: un ejercicio reflexivo sobre cómo han vivido los contenidos y las actividades. Puedes plantear preguntas como: ¿cómo ha sido mi participación en clase?; ¿me he sentido con la misma legitimidad para tomar la palabra que mis compañeros y compañeras?; en los trabajos grupales, ¿asumí roles tradicionalmente asignados a mi género?; ¿tengo nuevos referentes femeninos?

03 LA BRECHA DE LA AUTOCONFIANZA

Las expectativas sociales hacen que las chicas suelen ser más autocríticas y los chicos más seguros de su rendimiento, afectando a la autoevaluación. Para compensarlo, utiliza rúbricas objetivas y ciegas: al basarse en criterios de éxito hiperespecíficos y evidencias tangibles, se reduce el peso de la "percepción de seguridad" y se premia el aprendizaje real.

04 LA INTERSECCIONALIDAD DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN

Evaluar desde la perspectiva de género implica también observar otras categorías que pueden dificultar la participación o el liderazgo. La edad, el origen étnico, la migración, tener una discapacidad o la clase social son categorías que debemos identificar y autoevaluar, para evitar estereotipos, prejuicios y sesgos aún mayores en la evaluación.

ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA UNA EVALUACIÓN JUSTA

01 RÚBRICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (RESULTADO)

Evalúa el trabajo final (una campaña, un proyecto, un informe de intervención...) otorgando una puntuación objetiva y positiva si se incorpora de manera consciente la igualdad, si rompe estereotipos, si se usa lenguaje inclusivo o si aporta soluciones a brechas de género.

02 LISTA DE COTEJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (PROCESO)

Para evaluar el desempeño individual fomentando un espacio de respeto, corresponsabilidad y equidad. Entre los criterios:

1. **Uso de la palabra:** respeta los turnos de habla y permite que compañeras y compañeros expresen sus ideas sin interrupciones.
2. **Escucha activa:** valora las opiniones de todos los miembros del grupo, independientemente de su género.
3. **Distribución de tareas:** asume responsabilidades de manera equitativa, evitando roles tradicionales (no delegar automáticamente el liderazgo a los hombres o la secretaría a las mujeres).
4. **Lenguaje inclusivo y respetuoso:** evita comentarios, bromas o estereotipos sexistas.
5. **Resolución de conflictos:** propone soluciones democráticas y dialogadas ante las diferencias de opinión.

03 COEVALUACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO

La coevaluación entre estudiantes en prácticas o trabajos de intervención mejora tanto el proceso de aprendizaje como la responsabilidad y el pensamiento crítico, pero requiere criterios claros y formación para evitar sesgos y garantizar una retroalimentación útil. Es eficaz incluir un cuestionario obligatorio y anónimo donde cada integrante valore el porcentaje real de contribución de cada compañero o compañera al diseño, la recogida de información, el análisis o la redacción del trabajo final.

04 GRABACIÓN DE EXPOSICIONES Y ROLE-PLAYS EVALUABLES

Si es posible, con un riguroso cumplimiento de las leyes de protección de datos y garantizando el consentimiento informado del alumnado, puede ser muy útil grabar las simulaciones de entrevista, las dramatizaciones o las defensas orales. Esto permite la revisión posterior del desempeño con mayor objetividad, reduciendo el sesgo de la primera impresión del profesorado que las presencia.

CAJA DE HERRAMIENTAS

RECURSOS PRÁCTICOS

En las asignaturas de Sociología, Trabajo Social, Ciencias Políticas, Comunicación o Antropología se pueden compartir muchas herramientas didácticas y pedagógicas. De hecho, aunque con matices propios de cada disciplina, tiene bastante sentido compartir "caja de herramientas" porque todas comparten formas de observar, analizar e intervenir en la realidad social.

Un punto clave es el uso de metodologías activas y participativas —estudio de caso, aprendizaje/servicio, role-play, debate estructurado— que conectan con la observación crítica, la formulación de hipótesis y el contraste con la evidencia empírica. A continuación, se presenta una selección de recursos que pueden ayudar a actualizar con perspectiva de género la bibliografía de las asignaturas, integrándose en el desarrollo de las clases de forma rápida y rigurosa:

European Institute for Gender Equality (EIGE)

Este Instituto dispone de publicaciones y estudios (cualitativos y cuantitativos) sobre violencia de género, el Índice de igualdad de género, la transversalidad de género, entre otras (eige.europa.eu).

Instituto de las Mujeres

Gobierno de España. Cuenta con publicaciones, estadísticas y material divulgativo (infografías) sobre diversos temas relevantes para las mujeres en España: mujeres en cifras, violencia de género, movimiento asociativo, entre otros (inmujeres.gob.es).

Más Mujeres Creativas

Asociación creada en 2016 para visibilizar y promover el talento femenino creativo español, con el propósito de construir una industria publicitaria más diversa. En su web se pueden consultar informes y estudios para usar en clase (masmujerescreativas.com).

Referencias y guías fundamentales para la docencia con perspectiva de género

Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género (Xarxa Vives d'Universitats): una extensa colección de 11 guías específicas por disciplinas (STEAM, Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud, etc.) que ofrecen herramientas concretas.

CAJA DE HERRAMIENTAS

RECURSOS PRÁCTICOS

Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad (Universidad de Málaga)

Directrices fundamentales para implementar la sensibilidad ante la desigualdad en el aula y en las tutorías.

Guía profesional

Trabajo social desde una perspectiva de género (Consejo General del Trabajo Social de España): aporta referentes femeninas clave, modelos para aplicar la perspectiva de género y buenas prácticas.

Osborne, Raquel (2009)

Apuntes sobre violencia de género. Bellaterra. Libro esencial para entender la violencia estructural y cómo afecta a todas las mujeres.

Tovar Pulido, Raquel (2025)

La aplicación de la perspectiva de género en la enseñanza a través de la innovación docente. Dykinson. Libro clave que explora cómo visibilizar a las mujeres en el ámbito educativo y reestructurar el enfoque metodológico.

Bases de datos y redes profesionales

Instituto Andaluz de la Mujer; Federación Española de Sociología (Comité de Sociología del Género); Consejo General del Trabajo Social; Red Feminista de Derecho Constitucional; Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT); Eurostat, base de datos de indicadores de género de la Unión Europea.

Recursos audiovisuales

Incentivando la toma de conciencia y el sentido crítico en el aula: charlas y documentales sobre sesgos de género en la investigación social, la brecha de cuidados y la violencia estructural, disponibles en los canales institucionales del Instituto de las Mujeres, EIGE y ONU Mujeres, útiles para abrir debate antes de una sesión práctica.

GLOSARIO CLAVE

PARA INCORPORAR A TU VOCABULARIO DOCENTE

COEDUCACIÓN

Enfoque educativo que promueve la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. A diferencia de la educación mixta —que simplemente reúne a niños y niñas en la misma aula—, la coeducación elimina estereotipos machistas y mecanismos discriminatorios para que ambos géneros se desarrollen integralmente y convivan en equidad.

CURRÍCULO OCULTO DE GÉNERO

Conjunto de enseñanzas, normas, prejuicios y expectativas de género que se transmiten en la educación de forma implícita, no oficial y muchas veces inconsciente. No está escrito en los planes de estudio, pero se aprende a través de las interacciones cotidianas.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Categoría social basada en imágenes simplificadas e ideas preconcebidas que se aplican a las personas de forma automática e irreflexiva. Debido a su gran fuerza comunicativa, funciona como un recurso muy utilizado para facilitar la conexión con el mensaje, transformando la recepción de la información en un reconocimiento casi automático de creencias que se dan por ciertas. Debemos entender que son productos culturales y ponerlos en cuestión, para no seguir perpetuando desigualdades.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que frena el ascenso de las mujeres a puestos directivos debido a factores estructurales, entre los que destacan la brecha salarial, la escasez de referentes femeninos y los obstáculos históricos vinculados a la conciliación. Romper este límite es clave para lograr la transformación y equidad a nivel profesional.

INTERSECCIONALIDAD

Diferencias de género que se generan por el entrecruce de distintas categorías que atraviesan a las mujeres: su orientación sexual, el origen étnico, tener una discapacidad, la edad o la clase social, entre otras. Cuando convergen estas diferencias, las mujeres se enfrentan a discriminaciones, estereotipos y prejuicios que afectan su participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos o su exposición a la violencia.

DOBLE PRESENCIA

Describe la sobrecarga que soportan muchas mujeres al asumir de forma simultánea el trabajo remunerado y la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Este concepto, clave en la sociología del trabajo, permite explicar buena parte de las desigualdades en la disponibilidad de tiempo, la carrera profesional y la salud de las mujeres.

VIOLENCIA ESTRUCTURAL

Hace referencia a las formas de violencia que no dependen de un agresor identificable, sino que están incorporadas en las normas, instituciones y prácticas sociales, generando desigualdad y sufrimiento de manera sistemática. En el caso de las mujeres, se manifiesta en la desigualdad salarial, la infrarrepresentación en cargos de decisión o la necesidad cotidiana de adoptar estrategias de autoprotección en el espacio público.



GUÍA DE APOYO A LA DOCENCIA VOL.3

GAFAS VIOLETAS

CIENCIAS SOCIALES