



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

XIII JORNADES DE XARXES D'INVESTIGACIÓ EN DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

Noves estratègies organitzatives i metodològiques en la formació
universitària per a respondre a la necessitat d'adaptació i canvi



JORNADAS
DE REDES DE INVESTIGACIÓN
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA **XIII**

Nuevas estrategias organizativas y metodológicas en la formación
universitaria para responder a la necesidad de adaptación y cambio

ISBN: 978-84-606-8636-1

Coordinadores

María Teresa Tortosa Ybáñez

José Daniel Álvarez Teruel

Neus Pellín Buades

© **Del texto: los autores**

© **De esta edición:**

Universidad de Alicante

Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad

Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)

ISBN: 978-84-606-8636-1

Revisión y maquetación: Neus Pellín Buades

Publicación: Julio 2015

Introducción de la perspectiva de género en el Grado de Trabajo Social

Pérez Belda, M^a Carmen(1); Domenech López, Yolanda(1); Giménez Bertomeu, Víctor M.(1); De Alfonseti Hartmann, Nicolás(1); Suárez Soto, Esperanza(1); Palomar Villena, Manuela(1); Et-Tabaa Hana(2).

Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales (1)
Estudiante de cuarto curso del Grado en Trabajo Social (2)
Universidad de Alicante

RESUMEN

Introducir la perspectiva de género en la docencia universitaria significa analizar situaciones de desigualdad que se pueden dar durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estamos en los inicios de un proceso largo y en el que participan un movimiento amplio formado por profesorado universitario y personal investigador que juegan un papel importante para reducir o eliminar los sesgos de género en el proceso de formación para combatir la discriminación sexual y la desigualdad de género. La Universidad de Alicante ha desarrollado un ‘Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres’ y ha creado una Red de Investigación en Docencia Universitaria “Universidad, Docencia, Género e Igualdad” en el marco del proyecto de Redes de investigación desde el Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad para abordar la cuestión de género en el ámbito universitario. Siguiendo esta línea, desde el Departamento de Trabajo Social presentamos los resultados obtenidos en la red: ‘REDGITS – Red de Estudios de la Docencia en Género e Internacionalización en Trabajo Social’, con el fin de analizar y estudiar la introducción de la perspectiva de género en el Grado en Trabajo Social desarrollando indicadores y recomendaciones para ello.

Palabras clave: Género, Trabajo Social, Docencia, Educación Superior.

1. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social sigue siendo una profesión sesgada por el ‘género’ tanto desde el desarrollo profesional como desde el punto de vista de los usuarios/as. Tradicionalmente el cuidado ha sido relacionado y desempeñado por las mujeres y todavía lo sigue siendo hoy a pesar de la profesionalización del Trabajo Social y de su desarrollo disciplinar desde hace más de un siglo.

Aunque la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres comienza con los movimientos feministas desarrollados especialmente desde la década de los 60’ y 70’, especialmente relevante ha sido la labor que se ha venido desarrollando a nivel internacional durante los últimos veinte años con la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing 1995, dando como resultado el ‘mainstreaming’ de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como prioridad en las políticas europeas. La integración de la perspectiva de género significa un cambio en las políticas de igualdad de oportunidades que viene marcada desde Europa ya en la programación de los Fondos Estructurales 2000-2006. Uno de los objetivos principales es eliminar las brechas de género, para ello se hace necesario como primer paso, que todos los datos aparezcan desagregadas por sexo para poder tener una visión realista de cómo afectan las políticas en la reproducción de prácticas y roles entre mujeres y hombres. De ahí nace la necesidad de indicadores que muestren la realidad compleja en relación a las distintas capacidades de acceso a recursos, retribución del trabajo etc.

Construir instrumentos de medición sobre la incorporación de la perspectiva de género desde la formación de los futuros profesionales es una labor docente que las universidades vienen reflejando en los últimos años. Especialmente sensible se muestra la titulación de Grado de Trabajo Social, cuyos ejes para la práctica profesional son los derechos humanos y la justicia social, según la propia definición de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Además, combinar la perspectiva de género con la visión global que se ofrece desde el Trabajo Social Internacional resulta imprescindible, pues es una buena manera de comparar la dimensión y consecuencias de la introducción de la perspectiva de género en diferentes contextos.

El objetivo general de este trabajo es analizar la introducción de la perspectiva de género en la asignatura de Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales del grado de Trabajo Social de la Universidad de Alicante, con el fin de

elaborar un serie de indicadores de género que nos ayuden a medir y evaluar la introducción transversal de esta perspectiva en la materia, y que posteriormente pueda ser utilizado en el resto de materias de la titulación.

2. IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO SOCIAL INTERNACIONAL

La categoría de ‘género’ implica un significado ‘ético’ de la práctica del Trabajo Social. El género nos remite a las prácticas llevadas a cabo por hombres y mujeres en las que las dimensiones de poder juegan un papel importante porque ya no hablamos exclusivamente de la dominación de los hombres sobre las mujeres, sino también de la de algunos hombres sobre otros y de la de algunas mujeres sobre otras, esta hegemonía de poder se reproduce a través de la propia reconstrucción de las masculinidades y feminidades. (Connell, 2011, Hearn, 2013).

Hugman (1998) relaciona la ética del cuidado con feminismo y por lo tanto con las mujeres, principalmente porque el cuidado conlleva ‘género’ tanto en la esfera privada como en la pública, profesionalmente y organizacionalmente. Por lo tanto es importante tener en cuenta las dimensiones de ‘cuidado/ responsabilidad’ y ‘regulación/derechos’ cuando hablamos de género y la reproducción de injusticias sociales. Dominelli (2004) nos alerta del potencial del Trabajo Social para reproducir injusticia social a través de nuestra participación internacional. El objetivo de nuestra profesión es oponernos a reproducir injusticias sociales globales.

Diferentes estudios muestran la necesidad de introducir la perspectiva de género en el ámbito educativo del Trabajo Social, como el desarrollado por Fredriksen-Goldsen, Luke, Woodford y Gutiérrez (2011) en el que señalan la necesidad de integrar la identidad de género en el discurso de la diversidad de la educación de trabajo social en las universidades norteamericanas. Desde la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AISTS-IASSW) y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS_IFSW) señalan el carácter imprescindible en la formación en Trabajo Social de garantizar objetivos articulados sobre el análisis de género en el plan de estudios así como la elaboración de temas relacionados con el análisis de género y la promoción de la sensibilidad y conocimiento en esta materia.

Siguiendo la misma línea de internacionalización del Trabajo Social que remarcaba Dominelli (2004) y en el ámbito de la educación, Allensworth y Knox (2014)

señalan la necesidad de enfoques educativos con una mayor y completa integración de una perspectiva internacional en el curriculum haciendo especial hincapié en los derechos humanos. El impacto del proceso de globalización en trabajo social es dramático y la reformulación en la educación incluye más contenido internacional y transcultural. La incorporación de temas internacionales y comparaciones entre enfoques, teorías y programas de otros países y la creación de programas más especializados crece (Trygged y Eriksson, 2012). La importancia de la conciencia internacional en la profesión de trabajo social incluye también la educación de Trabajo Social. Payen & Askeland (2008) destacan que la rápida comunicación que cruza el globo debería darnos la impresión que las teorías y las ideas son universales y aplicables a diferentes sociedades. Pero la gente está formada en su contexto local e incluso las bases para el trabajo social pueden diferir. Es por ello que Wehbi (2009, 2011) señala la necesidad para los educadores de proporcionar a los estudiantes los recursos necesarios y la información adecuada para contraponer sus propios conceptos de impotencia y victimización y destacar la resistencia que tenemos al cambio social.

3. MARCO LEGAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UNIVERSIDAD DE ALICANTE

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su título primero, art. 4 establece que “ El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título II Políticas Públicas de Igualdad, art. 25, regula la igualdad en el ámbito de la educación superior.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la innovación habla de “Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”...”Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres” (Disposición adicional decimotercera).

Pero además, el Estatuto de la Universidad de Alicante (Decreto 25/2012, de 3 de febrero, del Consell) consolida en su articulado el compromiso de la institución con la igualdad entre mujeres y hombres. En la UA, en material de igualdad de oportunidades, se crea en 2008 la Unidad de Igualdad y, fundamentalmente a partir de la aprobación del I Plan de Igualdad (2010-2012), se han desarrollado actuaciones de sensibilización, de formación y de promoción de la perspectiva de género en todos sus ámbitos de actividad. Los datos recogidos en el “II Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (2013)” ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres en la carrera académica, la trayectoria profesional y en los órganos de dirección y representación, tanto en el colectivo del PDI como del PAS. Por otra parte, sigue existiendo una clara influencia de los estereotipos vinculados al género en la elección de estudios por parte del alumnado. En dicho informe aparecen los datos más relevantes en cuestión de género. Por ejemplo, en la comunidad universitaria las mujeres estudiantes representan el 57.1% frente al 42.9% de los hombres. Sin embargo, si comparamos los datos con el personal docente e investigador de la misma nos encontramos que los cargos de poder vienen representados mayoritariamente por los hombres. Así del total del PDI, el 4,6% son mujeres catedráticas mientras que en el caso de los hombres la cifra alcanza el 11.3%. De igual modo en la dirección de los grupos de investigación, el 74.8% son hombres frente al 25.2% mujeres. En cuanto a los desequilibrios según las ramas científicas, las mujeres siguen copando las ciencias sociales y jurídicas, un 63,5% frente al 48,1 de hombres, mientras que su presencia sigue siendo mucho menor en las ingenierías y arquitecturas, un 11.6% de mujeres frente al 34.6% de hombres.

Romper estas dinámicas es uno de los objetivos que incluidos en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016 de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante. Para ello en la tabla 1 se muestran los principales logros alcanzados en el I Plan de igualdad así como los objetivos a

conseguir en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2016, basados en 7 ejes en torno a los cuales se enmarcan las principales actuaciones.

Tabla 1. Planes de igualdad de la Universidad de Alicante. Logros y Retos.

Ejes	I Plan de Igualdad. Objetivos alcanzados	II Plan de Igualdad. Objetivos a alcanzar
Visibilización	<ul style="list-style-type: none"> • estadísticas desagregadas por sexo, • edición de una guía de lenguaje no sexista) 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad social corporativa de la UA en materia de Igualdad de género • Sensibilizar la comunidad universitaria (estereotipos profesionales y de vida personal y familiar, rechazo a todas las formas de violencia de género)
Docencia	<ul style="list-style-type: none"> • oferta de cursos del centro de estudios de las mujeres • creación de la red ‘Igualdad, Género, Docencia y Universidad’ que ha trabajado en el Portal Web de Recursos Docentes con Perspectiva de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el conocimiento en materia de igualdad de género • Integrar la perspectiva de género • Promover la participación de las mujeres en la investigación y en la difusión del conocimiento
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de acciones positivas a favor del sexo menos representado en el programa propio de investigación. • RD 14/2012 la normativa de la UA, se regula la dedicación del personal docente e investigador funcionario o con contrato laboral indefinido la situación de la maternidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la perspectiva de género en la investigación y difusión del conocimiento • Promover la aplicación de la Perspectiva de género • Promover la investigación en el marco de los estudios de género

	<p>en la interpretación de sexenios vivos y posibles en orden al cálculo de la dedicación docente del PDI.</p>	
Acceso y promoción profesional del PDI y PAS	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las convocatorias de concursos de acceso del PDI incluyan un informe de impacto de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y promoción profesional • Conseguir presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo
Representación	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del estudio de ampliación del informe diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres PDI y PAS en la UA 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir presencia equilibrada en los órganos unipersonales • Conseguir presencia equilibrada en los órganos de gobierno
Trabajar y estudiar	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de código de buenas prácticas horarias para la gestión del tiempo • aprobación de un protocolo contra la publicidad sexista en la UA • la inclusión en el programa de la escuela de verano de talleres específicos con contenido de igualdad • la ampliación en una semana del permiso de paternidad • la inclusión en las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas las directrices sobre igualdad efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la conciliación • Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y violencia de género • Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las metas alcanzadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora/administrativa

		y de gestión con los recursos y herramientas necesarias.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir del I Plan de Igualdad (2010-2012) y del II Plan de Igualdad (2014-2016).

4. QUÉ SE ENTIENDE POR INDICADORES DE GÉNERO

La igualdad de oportunidades es un objetivo transversal en la materia de Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales, y para ello se pretende encontrar indicadores de género, a través de los cuales pretendemos remarcar los cambios sociales que afectan a las mujeres especialmente, a su estatus, rol y en definitiva a una real y efectiva igualdad de oportunidades. De este modo, por ejemplo, la conciliación familiar y laboral varía en gran medida de unos países a otros, y consecuentemente desde el Trabajo Social Internacional el análisis de estos contextos resulta de vital importancia. Waring (1994) señalan que el uso de indicadores de género en el ámbito del trabajo han sido utilizados hasta muy recientemente omitiendo la realidad del trabajo de las mujeres. Por lo tanto, analizar las políticas sociales y sistemas de protección social desde una perspectiva de género resulta imprescindible en la formación de nuestros futuros profesionales.

Los indicadores de género nos permitirán tener una visión realista sobre las brechas de género en el ámbito de la educación y formación del Trabajo Social. Nos permitirán explorar los problemas más frecuentes para incorporar la perspectiva de género para posteriormente construir los indicadores que midan el cambio en pro de la igualdad de oportunidades. Para ello el primer aspecto a tener en cuenta es la participación de todos los agentes implicados: Institucional (Universidad de Alicante), profesorado y alumnado.

La creación de indicadores de género debe cumplir las condiciones básicas de validez, fiabilidad, sensibilidad, comprensibilidad y accesibilidad. Según Dávila (2004) Por lo tanto aspectos importantes a tener en cuenta en este trabajo serían: en qué medida hombres y mujeres participan en 'la formación de la materia y la percepción que tienen sobre la perspectiva de género' y las razones de sus ausencias en los mismos; en

qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas desde el ámbito educativo; de qué forma se trata o ignora la discriminación de género desde los contenidos y formato de la materia y cómo es esa participación; en qué medida la formación en Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales afecta a los roles de género y si estos son cambiantes en el tiempo desde el punto de vista profesional.

5. METODOLOGÍA

Participación

En el desarrollo de este trabajo, han participado profesorado del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, integrantes del Grupo de Investigación sobre Trabajo Social y Servicios Sociales (GITSS) así como las profesoras de la materia Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales y profesorado interesado en la cuestión de género igualdad de oportunidades, conformando así la Red de Investigación para la Docencia en Género, Internacionalización y Trabajo Social (REDGITS) creada a partir de la convocatoria de Redes de Investigación para la Docencia del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Alicante. También se ha contado con la colaboración de la alumna del Grado en Trabajo Social becada por el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.

Una vez seleccionado el número de personas voluntarias dispuestas a participar en el diseño del sistema de indicadores se intenta identificar aquellos más relevantes después de la búsqueda y recogida de datos.

Recogida de datos

Para la construcción de indicadores de género y análisis de la introducción de la perspectiva de género en la materia de Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales se ha llevado a cabo un trabajo exhaustivo de revisión bibliográfica sobre el tema basado en las siguientes fuentes:

Tabla 2. Fuentes utilizadas en el estudio.

Base de datos internacionales	Bases de datos nacionales	Descriptor
PROQUEST	CSIC	International Social Work
WoS	Psicodoc	Gender

OvidSP	SIIS	Social Work Education
Tesis DART EUROPE	Dialnet	Curriculum
OATD	Tesis TESEO	Motivation
Scopus	Tesis en red	Indicators
DOAJ	RUA	
Academic Journals Database	Redalyc	

Fuente: Elaboración propia.

Una vez finalizado el proceso de búsqueda y revisión documental se ha procedido a categorizar los principales resultados de acuerdo a la guía docente de la asignatura, planteando una serie de indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos que nos ayuden a la elaboración de un informe que proponga mejoras en la introducción de la perspectiva de género de manera transversal para esta asignatura en una segunda posterior fase de este trabajo.

6. RESULTADOS. INDICADORES PLANTEADOS PARA LA ASIGNATURA ‘TRABAJO SOCIAL, SERVICIOS SOCIALES Y POLÍTICAS SOCIALES INTERNACIONALES’ DEL GRADO EN TRABAJO SOCIAL

Teniendo en cuenta que en el grado de trabajo social se plantea la introducción de la perspectiva de género de modo transversal, se pretende elaborar una serie de indicadores en los que se tienen en cuenta dicha perspectiva. Los aspectos a considerar en su creación deben tener en cuenta los recursos destinados por sexo, la inclusión de necesidades por sexo y de género, el nivel de participación por sexo y los éxitos de la introducción de esta perspectiva en la asignatura de Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales del Grado en Trabajo Social por sexo, así como la modificación en el estilo de vida, es decir cambios con la introducción de la perspectiva de género.

Teniendo en cuenta la elaboración de indicadores de realización (Dávila, 2004) a, los aspectos principales a tener en cuenta serían: a) Como se está utilizando el contenido, el recurso humano, como se incorporan productos (teórico-prácticos); b) Para lograr demanda formativa (puede ser marcada en roles; c) Análisis desde la demanda

directa; d) Análisis desde la oferta (actividades desarrolladas); e) Cobertura de las necesidades de cuidado; f) Análisis de movilidad y accesibilidad; g) Análisis desde el trabajo.

Tabla 3. Elaboración de Indicadores de Género para la asignatura de Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales en el Grado de Trabajo Social de la Universidad de Alicante.

Indicadores	Ejemplos en la materia/asignatura:
Expresión en los objetivos de la perspectiva de género	Que aparezcan explícitamente en los objetivos/competencias la cuestión de género e igualdad de oportunidades
Desagregación de información por sexo	Información sobre el desempleo desagregada por sexos cuando hablamos de las diferentes políticas activas de empleo en los diferentes contexto internacionales
Diferencias en los recursos bibliográficos por sexo	Conocer si las lecturas obligatorias son publicadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, especialmente en relación a temas políticos donde aparece una mayor hegemonía del hombre, como también ocurre en el ámbito académico institucional.
Diferenciar la perspectiva de género en los contenidos	Cuando se habla de políticas de empleo, ¿también se habla de la corresponsabilidad del cuidado?
La participación de mujeres y hombres en la materia estudiada	Cuántos hombres hay matriculados en la asignatura en relación a los hombres estudiantes con posibilidad de cursarla
Imagen del trabajo social internacional ofrecida a través de las conferencias	¿Son mujeres u hombres los conferenciantes? Qué imagen del Trabajo Social en su país presentan? ¿tienen en cuenta la perspectiva de género?
Utilización de lenguaje no sexista	El lenguaje utilizado en la guía docente, exposiciones y conferencia es un lenguaje no sexista? Y el utilizado por los alumnos?
Visión del rol del trabajador/a social según áreas o preferencias	¿Siguen apareciendo sesgos dentro de las áreas de la profesión?
Necesidad de formación específica en materia de género	¿Se ha introducido un tema específico (y no transversal) sobre género?
Horario de la materia desde la estructura institucional	¿Está pensado el horario de la asignatura para poder conciliar vida familiar y laboral?
Expectativas de realizar Trabajo Social internacional teniendo en cuenta la perspectiva de género (trabajando por	Expectativas de trabajar como Trabajadores/as Sociales en otros países o desde la Cooperación Internacional sabiendo o trabajando por la igualdad de oportunidades

conseguir igualdad de oportunidades/ trabajando con mayor igualdad de oportunidades en el contexto) al finalizar el Grado.	en el país de acogida
Medición del éxito o fracaso entre mujeres y hombres a la hora de introducir la perspectiva de género en sus trabajos (evaluación de la materia)	Percepción final de estudiantes sobre la introducción de la perspectiva de género. Porcentaje de éxito de propuestas de las mujeres y hombres estudiantes de trabajo social para introducir la perspectiva de género en sus trabajos finales
Cambio o modificación de comportamientos. Reconocimiento de la introducción de la perspectiva de género o de su ausencia en otras materias.	Son capaces de reconocer si se aplica la perspectiva de género en otras materias después de haberlas cursado

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario tener en cuenta que el porcentaje de éxito en los indicadores propuestos en la tabla anterior debe medirse desagregando por sexo.

7. CONCLUSIONES

La perspectiva de género en la formación de futuros trabajadores sociales resulta fundamental, bien sea de manera transversal o a través de formación específica y especializada. Además, debido a la globalización y movilización de personas, tanto desde el punto de vista profesional como también de los/las usuarios del Trabajo Social, resulta especialmente interesante analizar la introducción de la perspectiva de género en la asignatura de Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales Internacionales del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Alicante. Para ello se ha elaborado una serie de indicadores que nos ayudaran a medir la introducción de dicha perspectiva basado principalmente en los contenidos, el lenguaje, cambios percibidos por estudiantes, expectativas de trabajar teniendo en cuenta esta perspectiva en un contexto internacional así como poder reconocer su ausencia, y el sesgo de las diferentes áreas de especialización en Trabajo Social, partiendo siempre de unos objetivos claros en esta materia.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Allensworth Hawkins, Catherine and Knox, Karen (2014). Educating for international social work: Human rights leadership. *International Social Work*, 57 (3) 248-257.
- Connell, Raewyn (2011) *Confronting Equality: Gender, Knowledge and Global Change*. Cambridge, Polity Change. Cambridge, Polity Press; Sydney, Allen & Unwin.
- Dávila Díaz, Mónica (2004) *Indicadores de Género. Guía Práctica*. Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género. Junta de Andalucía. Indicadores de Género.
- Dominelli, Lenna. (2004) International Social Work education at the crossroads. *Social Work & Society*, (1).
- Fredriksen-Goldsen, K.L., Woodford M.R., Luke K.P., and Gutiérrez, L. (2011) Support of sexual orientation and gender identity content in social work education: Results from national surveys of U.S. and Anglophone Canadian faculty. *Journal of Social Work Education*, 47: 19-35.
- Hearn, Jeff; Blagojevic, M. and Harrison K. (eds.) (2013) *Rethinking Transnational Men: Beyond, Between and Within Nations*, New York: Routledge.
- Hugman, R. (1998) *Social Welfare and Social Value*. Basingstoke: Macmillan.
- Payne, Malcom & Askeland, Gurid Aga (2008) *Globalization and International Social Work. Postmodern Change and Challenge*. London: Ashgate.
- Trygged S. & Eriksson, B. (2012) How do students perceive the international dimension in social work education? *Journal of Social Work Education* 48(4): 655-667.
- Wehbi, Samantha (2009) Deconstructing motivations. Challenging international social work placements. *International Social Work*, 52 (1): 48-59.
- Wehbi, Samantha (2011) Key theoretical concepts for teaching international social work. *Social Work Review* 10 (4).
- Warin, Marylin (1994) *Si las mujeres contaran. Una nueva economía feminista*. Madrid, Spain: Vindicación Feminista.