

Smile

El techo de cristal no está roto

CURSO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA
(FPC). LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN EL
SECTOR DE LA ENSEÑANZA NO OBLIGATORIA

Barbara BARBIERI, Ester COIS | Camilla FITZSIMONS, Bernie
GRUMMELL, Sinéad HYLAND, Angelina KUSSY | Marc
CABALLERO, Maria CAPRILE
UNICA | Maynooth University | NOTUS

SMILE - Social Meaning Impact through LLL universities in Europe

Impacto social a través del aprendizaje permanente en las universidades europeas

Erasmus+ KA3 Inclusión social y valores comunes | 621433-EPP-1-2020-1- BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Proyecto coordinado por **eucen** | <http://www.eucen.eu/projects/smile> | smile@eucen.eu

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los/as autores/as, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Editor: eucen, Barcelona, España, 2023,, <http://www.eucen.eu>

Los/as autores/as: Barbara BARBIERI, Marc CABALLERO, Maria CAPRILE, Ester COIS, Camilla FITZSIMONS, Bernie GRUMMELL, Sinéad HYLAND, Angelina KUSSY, en nombre del consorcio SMILE.

Consejo de redacción: Carme Royo, Aisha Krüger

Diseño, composición y maquetación: David Robinson

Cita: Barbieri, B; Caballero, M; Caprile, M; Cois, E; Fitzsimons, C; Grummell, B; Hyland, S; Kussy, A; en nombre del consorcio SMILE (Ed.) (2023): *"El techo de cristal no está roto" - un programa de Formación Profesional Continua dirigida a cualquier persona interesada en las mujeres y el liderazgo en el sector de la enseñanza no obligatoria*

© Consorcio SMILE, 2023

Puede obtenerse una versión electrónica de este documento en el sitio web del proyecto

<https://smile.eucen.eu>

Este documento puede utilizarse y copiarse libremente con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente (licencia 4.0 CC).

Contenido

Lista de abreviaturas.....	3
Datos y cifras.....	3
i. Contexto de este programa de Formación Profesional Continua.....	4
ii. Aspectos esenciales del programa de DPC.....	4
iii. Guía de uso del programa.....	6
B. Primera fase - Reunirse	8
1. Ejercicio: Presentaciones con ayuda de fotografías: Introductions with help from photographs.....	9
2. Ejercicio: Visión general del programa	10
3. Ejercicio: Compartir experiencias personales de liderazgo	11
4. Ejercicio: Introducir las barreras estructurales al liderazgo	13
C. Etapa 2 - Mapa del panorama actual de las mujeres y el liderazgo en la enseñanza superior	14
1. Ejercicio: ¿Qué es la brecha de género?.....	15
2. Ejercicio: Exploración de las iniciativas existentes.....	16
D. Tercera etapa - La interdependencia entre "cuidado" y "liderazgo"	17
1. Ejercicio: Clase, género y cuidados en la Universidad Neoliberal.....	18
2. Ejercicio: Estadísticas de género en nuestras instituciones	19
E. Cuarta etapa - Crítica del discurso dominante sobre gestión y liderazgo	20
1. Ejercicio: El paseo de los privilegios.....	21
2. Ejercicio: Valores para una sociedad mejor	24
F. Quinta etapa - Mirar más allá del individuo	26
1. Ejercicio.....	27
1.1 Ejercicio: Las ideas clave de Judith Butler	28
Invite a responder con preguntas:	28
- ¿Conocías las ideas de Butler?.....	28
- ¿Estás de acuerdo con ella?	28
- ¿Cómo se relacionan estas ideas con el liderazgo y el género?	28
1.2 Ejercicio: Comprender la misoginia y el sexismo	29
1.3 Ejercicio: ¿Qué es la interseccionalidad?	30
G. Sexta etapa - Pasos siguientes, evaluación y cierre	31
H. ¿Y ahora qué?	32
I. Otros recursos y lecturas recomendadas:.....	33
J. Referencias.....	34

Lista de abreviaturas

- FPC – Formación Profesional Continua HEI – Higher Education Institution
- IES – Institución de Educación Superior
- SMILE – Social Meaning Impact through LLL universities in Europe (proyecto Erasmus+ KA3, Inclusión social y valores comunes).
- eucen – Red europea de formación continua universitaria
- UNICA – Universidad de Cagliari
- Universidad de Maynooth – Universidad Nacional de Irlanda Maynooth

Datos y cifras

Acrónimo del proyecto	SMILE
Título completo del proyecto	Impacto social significativo a través del aprendizaje permanente en las universidades europeas
Proyecto nº	621433-EPP-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN
Régimen de financiación	Erasmus+ KA3 - Inclusión social y valores comunes
Coordinador	EUCEN - Red Europea de Formación Continua Universitaria
Paquete de trabajo	WP3 - Cursos SMILE FPC
Socio principal	P6 (UM) P3 (JGU) P9 (UBSF)
Socios colaboradores	Todos los socios de SMILE
Nivel de difusión	Exterior

A. Antecedentes del curso de FPC

i. Contexto de este programa de Formación Profesional Continua

El programa es un producto del proyecto Erasmus+ de la Comisión Europea SMILE - Social Meaning Impact through Life Long Learning (LLL) Universities in Europe¹. Nuestra ambición es incorporar la diversidad en las universidades y facultades, entre otras cosas mediante la promoción de las mujeres en puestos de liderazgo. Este curso está dirigido a todo el personal universitario, pero especialmente a aquellas personas con responsabilidades de gobernanza y liderazgo, con el objetivo de que las personas que trabajan en las instituciones puedan convertirse en impulsoras del cambio.

Durante muchos años, las mujeres han estado infrarrepresentadas en los puestos directivos, a pesar del elevado número de mujeres que trabajan en colegios y universidades en general (SMILE, 2021). En este curso nos preguntamos por qué ocurre esto y diseñamos formas prácticas para que las instituciones educativas puedan abordar este problema.

Este documento proporciona toda la información necesaria para impartir a su personal un programa de formación profesional continua sobre mujer y liderazgo. También se incluye la pedagogía recomendada y el esquema del programa, así como los resultados de aprendizaje específicos y algunos materiales de muestra que esperamos pueda adaptar a sus propias situaciones. Se trata de un recurso flexible que puede utilizarse en diferentes contextos y adaptarse a distintos entornos.²

ii. Aspectos esenciales del programa de DPC

El programa de FPC SMILE se basa en valores y prácticas de educación crítica. Esto significa que gran parte del contenido surgirá del contexto, las experiencias y los debates del grupo. La filosofía educativa predominante es participativa y dialógica, y la crítica ofrecida estará influenciada por la pedagogía feminista.

¹ SMILE (o Social Meaning Impact through Lifelong Learning Universities in Europe) es una iniciativa cofinanciada por la Comisión Europea y en la que participan varias universidades europeas y organizaciones de la sociedad civil. Eucen (contratista y coordinador), Universidad Johannes Gutenberg (DE), Universidad de Maynooth (IE), Universidad de Turku (FI), Universidad de Malta (MT), Universidad de Cagliari (IT), Universidad Técnica de Iasi (RO), Fundació Solidaritat UB (ES), NOTUS (ES), SOLIDAR (BE).

² Este programa se ha testado con personas que trabajan en centros de enseñanza superior de Italia e Irlanda.

¿A quién va dirigido este programa?

El curso de liderazgo está dirigido a personas que trabajan en el sector de la educación postobligatoria y tienen interés o responsabilidades de liderazgo. Por lo tanto, está abierto a personas de todos los sexos y en diferentes etapas de su carrera; algunas pueden estar ya desempeñando funciones de liderazgo, otras pueden aspirar a ello en el futuro y quieren saber más sobre los factores socioculturales que configuran esta posibilidad.

El programa debe:

- ser impartido de forma que facilite la participación.
- permitir que las personas participantes compartan y reflexionen sobre sus propias experiencias y las de los demás, así como sobre los contextos institucionales y sociales en los que se enmarca la educación
- crear un espacio seguro y sin prejuicios para que las personas participantes planteen y busquen respuestas a preguntas difíciles
- animar a las personas participantes a explorar formas de mejorar sus capacidades para acceder a puestos de liderazgo de forma inclusiva y socialmente justa.

¿Qué enfoque adopta?

Recomendamos un enfoque facilitador y participativo que reconozca que toda aquella persona que entra en un grupo de aprendizaje trae consigo experiencias, ideas y valores. Por tanto, el recurso más importante es el propio grupo.

Esta pedagogía anima a las personas a compartir sus pensamientos y experiencias y a participar en reflexiones compartidas sobre sus experiencias y percepciones. El reto para el/la educador/a es no percibirse como la única persona experta en la sala que está ahí para hacer aportaciones o responder preguntas. Su papel consiste en facilitar que las personas den un paso atrás y analicen críticamente sus propias vidas para que puedan decidir por sí mismas cuál es la mejor manera de responder. Un enfoque basado en la experiencia nos permite ver qué patrones o temas son fuertes dentro de un grupo, e introducir nuevos materiales e ideas basados en ello. Esto puede hacerse a través de publicaciones, investigaciones, estudios de casos, prácticas documentadas y las aportaciones del propio grupo. Esto nos permite aprender conjuntamente en un proceso grupal, colectivo y reflexivo.

Si desea leer más sobre cómo aplicar un modelo de aprendizaje participativo, consulte este enlace:

<https://transform.commons.gc.cuny.edu/2020/12/21/what-is-participatory-or-active-learning/>

iii. Guía de uso del programa

Objetivos generales del programa

Los objetivos generales del programa son:

- Crear un entorno seguro, de apoyo y sin prejuicios en el que las personas participantes puedan explorar todos los aspectos del liderazgo.
- Garantizar una información clara y precisa que ofrezca un análisis feminista del liderazgo.
- Incentivar a las personas participantes a pensar de forma crítica sobre los modelos europeos e internacionales de liderazgo.
- Fomentar la creación de comunidades de profesionales que permitan un apoyo continuado a las mujeres que cursan estudios no obligatorios y que se mantengan más allá de la duración del programa.

Los resultados de aprendizaje previstos

Al final del programa, el alumnado deberá haber adquirido:

- Una apreciación de las tendencias y cuestiones actuales en el liderazgo dentro de los entornos educativos no obligatorios en toda Europa, centrándose a través de la lente de género, así como considerar cómo el liderazgo educativo se interrelaciona con la migración y las experiencias racializadas y de clase.
- Una comprensión más amplia de la igualdad, la diversidad y la inclusión en los sistemas institucionales y los procesos culturales.
- Una crítica de los modelos individuales de liderazgo y una apreciación de los modelos de práctica colectivos y colaborativos.
- Una visión crítica de las tendencias y cuestiones actuales del liderazgo en la educación terciaria a través de la lente del género.
- Una visión crítica de las tendencias y cuestiones actuales del liderazgo en la educación terciaria a través de la lente del género.
- Las herramientas para identificar áreas de futura expansión dentro de su propia institución.

Resumen del programa

Primera fase	Unirse	2 horas
Segunda fase	Mapa del panorama actual de mujeres y liderazgo	2 horas
Tercera fase	Reflexión sobre la interdependencia y el cuidado en el liderazgo	2 horas
Cuarta fase	Crítica al discurso dominante sobre gestión y liderazgo	1.5 horas
Quinta etapa	Mirar más allá del individuo; Desigualdad de género	2 horas
Sexta etapa	Cierre	30 minutos

Funcionamiento del curso

Cada una de las fases anteriores (excepto la primera y la sexta) permite 15 minutos al principio de la sesión para recapitular sobre la sesión anterior y 15 minutos al final para recoger aprendizajes y cerrar el grupo. El curso puede impartirse de la forma que mejor convenga a su institución y al grupo con el que trabaja. Por ejemplo, puede impartirse en dos sesiones de cinco horas, en tres sesiones de tres horas y media, en cuatro sesiones de dos horas y media, etcétera.

Aparte de las sesiones primera y sexta, el resto de las fases pueden impartirse en el orden que mejor se adapte al modelo que elija. También puede optar por impartir sólo algunas de las fases y omitir otras en función del tiempo disponible.

Sea cual sea el modelo elegido, debe haber un intervalo de al menos dos semanas entre una sesión y otra, y las sesiones deben apoyarse en el aprendizaje autodirigido a través de las lecturas recomendadas fuera de ellas.

El programa puede impartirse en un aula presencial, en línea o combinando ambas modalidades. Sea cual sea el enfoque que se decida, la ambición general debe ser crear un clima de seguridad y confianza. Por esta razón, no se recomienda una modalidad mixta.

Recomendamos un máximo de 20 participantes.

B. Primera fase - Reunirse

Objetivo de esta sesión

Crear un espacio seguro y de diálogo en el que las personas participantes tengan tiempo para presentarse entre ellos, abordar las esperanzas que tienen depositadas en el programa y desvelar las experiencias de liderazgo vividas hasta la fecha.



Fuente: <https://yvcf.org/womens-giving-circle/>

1. Ejercicio: Presentaciones con ayuda de fotografías

OBJETIVO

Ayudar a las personas a conocerse y empezar a compartir algo sobre sí mismas de forma relajada.

MATERIALES

Hasta veinte tarjetas o postales con imágenes variadas. La selección debe ser diversa y puede tener alguna relación con el curso, por ejemplo, imágenes de mujeres en distintos puestos de trabajo.

PROCESO

1. Coloque una selección de imágenes/postales/fotografías por la sala sobre mesas o en el centro del suelo. En el caso de que se opte por una sesión en línea, comparta un documento de Word que incluya una fotografía en cada página. Invite a todos los miembros del grupo a examinar las imágenes y a anotar cualquier cosa que les atraiga. Deje claro que no deben coger ninguna imagen hasta que el animador se lo indique.
2. Cuando todos hayan tenido la oportunidad de verlas, invite a cada participante a elegir una imagen que le atraiga.
3. Empezando por uno de los animadores, invite a todas las personas del grupo a compartir su nombre, dónde trabajan y algo sobre la imagen que han elegido.

Tiempo previsto: 20 minutos.

2. Ejercicio: Visión general del programa

OBJETIVO

Garantizar que el grupo tenga claras las líneas generales del programa y permitir a las personas que van a realizar la facilitación hacerse una idea clara de las expectativas de las personas participantes.

MATERIALES

Papelógrafo/Rotafolio o PowerPoint

PROCESO

1. Proporcione al grupo los resultados de aprendizaje previstos (página 7).
2. Invite a las personas participantes a que indiquen qué fase del programa les interesa especialmente y qué fase del programa no les interesa, por el momento.
3. Pregunte a los asistentes qué falta en la visión de conjunto que se ha presentado
4. Acordar las prioridades de los cambios necesarios.

Tiempo previsto: 10 minutos.

3. Ejercicio: Compartir experiencias personales de liderazgo

OBJETIVO

Crear un espacio para que las personas recuerden y reflexionen sobre sus propias experiencias profesionales y su relación con el liderazgo

MATERIALES

Reflection sheet (see following page).

PROCESO

1. Explique al grupo que el siguiente ejercicio consiste en ofrecer la oportunidad de reflexionar y compartir la propia experiencia de liderazgo
2. Distribuya la hoja de reflexión, invite a las personas participantes a rellenarla de forma individual y dígales que no tienen que compartirla con nadie.
3. Cuando las personas participantes hayan completado la hoja, organice el grupo de tres en tres para que puedan compartir cualquier aspecto de su historia que deseen.
4. Cuando las personas hayan compartido sus historias, forme grupos de seis personas y pídeles que reflexionen sobre las siguientes preguntas:
 - Qué apoyos han experimentado o presenciado para que otros asuman un papel de liderazgo.
 - Qué barreras han experimentado o presenciado para que otros asuman un papel de liderazgo.
5. Reúna a las personas con el grupo más amplio, escuche sus opiniones y valide las diferencias y similitudes.

Tiempo previsto: 45 minutos.

NOTA

Es importante recordar a las personas que si comparten algo en el grupo más amplio, sólo puede ser algo de su propia historia y no algo que hayan escuchado de otra mujer durante el trabajo en grupos pequeños.

4. Ejercicio: Introducir las barreras estructurales al liderazgo

OBJETIVO

Introducir barreras estructurales para las mujeres y el liderazgo.

MATERIALES

Acceso a Internet y pantalla.



<https://www.youtube.com/watch?v=hUoerLkorc8> (13 minutos)

PROCESO

- Mostrar vídeo
- Identificar términos con los que las personas participantes no están familiarizadas
- Haga una pausa y explique que los términos se revisarán de nuevo en la sesión 3.

Tiempo previsto: 30 minutos.

C. Etapa 2 - Mapa del panorama actual de las mujeres y el liderazgo en la enseñanza superior

Objetivo de esta sesión

Garantizar que las personas participantes tengan una idea del panorama actual en lo que respecta a las mujeres y el liderazgo y que conozcan algunas iniciativas concretas que tratan de abordar estas tendencias actuales.



Fuente: Shutterstock.

1. Ejercicio: ¿Qué es la brecha de género?

OBJETIVO

Introducir a las personas participantes en la brecha de género y explorar su propia experiencia al respecto.

MATERIALES

Acceso a Internet y pantalla(s) para proyectar contenido
Folletos de síntesis o presentación PowerPoint preparada de antemano



<https://www.youtube.com/watch?v=jsw3ND2IE9c> (2 minutos)

PROCESO

1. Projete el vídeo en el que se explica la brecha de género e invite a las personas participantes a debatir en parejas al principio y después en grupo.
2. Imprima el resumen ejecutivo del Informe del Foro Económico Mundial sobre la brecha de género, distribúyalo e invite a las personas participantes a comentar los aspectos que les llamen especialmente la atención. También puede preparar una presentación en PowerPoint que resuma los puntos principales.

«*The Global Gender Gap Report* elabora periódicamente el Informe sobre la Brecha Global de Género. En la actualidad, predice que se tardarán 137 años en reducir la brecha de género al ritmo de cambio actual»

Tiempo previsto: 45 minutos.

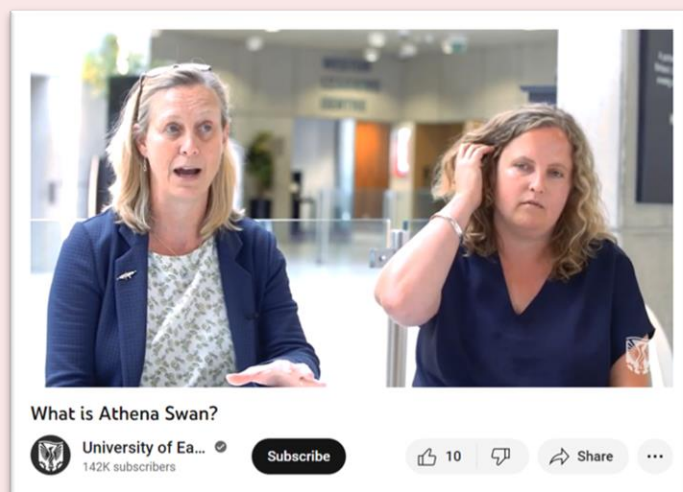
2. Ejercicio: Exploración de las iniciativas existentes

OBJETIVO

Explorar las políticas y prácticas existentes.

MATERIALES

Acceso a Internet y pantalla(s) de visualización



<https://www.youtube.com/watch?v=vUCzQyjHQFQ> (7 minutos)

PROCESO

1. Vea este vídeo que ofrece una visión general de la iniciativa Athena Swan y describa los procesos implicados.
2. Pregunte al grupo:
 - ¿Qué sabe de Athena Swan en su propia institución?
 - ¿Qué otras iniciativas conoce en su propia institución?
 - ¿Qué iniciativas le gustaría ver?

Tiempo previsto: 45 minutos.

Otras lecturas y recursos

- [The Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#), publicado por la Comisión Europea en octubre de 2021, ofrece explicaciones y ejemplos sobre el desarrollo y la implementación de los PGE en cumplimiento del criterio de elegibilidad de Horizon Europe.
- [The GE Academy project](#) tiene como objetivo general desarrollar y aplicar un programa de capacitación coherente y de alta calidad sobre la igualdad de género en la investigación y la innovación, basado en los conocimientos y la experiencia más avanzados en el campo de la igualdad de género y para proporcionar material a medida

D. Tercera etapa - La interdependencia entre "cuidado" y "liderazgo"

Objetivo de esta sesión

El objetivo de esta sesión es contextualizar las historias y experiencias de liderazgo de las personas participantes en el contexto de los "cuidados" como barrera específica para la participación.



Fuente: <https://www.npr.org/2020/05/21/860091230/pandemic-makes-evident-grotesque-gender-inequality-in-household-work> .

1. Ejercicio: Clase, género y cuidados en la Universidad Neoliberal

OBJETIVO

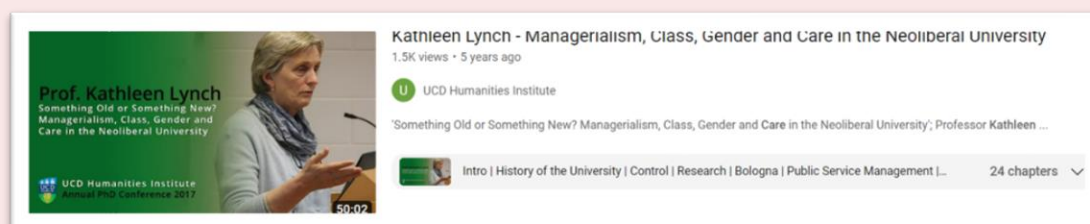
Introducir el impacto muy específico de los cuidados (cuidado de menores, personas adultas mayores, personas con discapacidad) y, cada vez más, de las "tareas domésticas académicas" como una barrera importante para la progresión de las mujeres.

MATERIALES

Acceso a Internet y pantallas.

PROCESS

En esta sesión se visionará una grabación de vídeo de la profesora Kathleen Lynch titulada "Gerencialismo, Clase, Género y Cuidados en la Universidad Neoliberal".



https://www.youtube.com/watch?v=xD2bqgF_6ns (50 minutos)

En grupos de 3-4 personas:

- ¿Qué opina de las ideas presentadas en el vídeo?
- ¿Qué le ha sorprendido o enfadado?
- ¿Qué te ha confundido?
- ¿Qué más le gustaría decir?

Tiempo previsto: Más de 1 hora.

NOTA

Se aconseja a las personas que realicen la facilitación de la sesión que vean el vídeo con antelación y decidan si quieren utilizar el recurso en su totalidad, ver una parte en grupo y otra fuera de clase, y/o seleccionar aspectos en los que centrarse.

2. Ejercicio: Estadísticas de género en nuestras instituciones

OBJETIVO

Investigar su propio desglose institucional y nacional de los roles de género en la educación terciaria.

MATERIALES

Cada participante necesitará acceso a Internet.

PROCESO

1. Obtenga los datos estadísticos de su país con relación al número de personas empleadas en la educación terciaria desglosado por género. Por ejemplo, si se encuentra en España, encontrará esa información en el siguiente sitio web:
 - https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/02/NOTA_EPU_21_22.pdf - Estadística del personal de universidades. Ministerio de Universidades
 - <https://www.universidades.gob.es/estadisticas-de-personal-de-las-universidades/> - Catálogo de datos. Estadística de personal de Universidades. Ministerio de Universidades
2. Estructure un debate en torno a la exploración de las cuatro variables siguientes:
 - % de hombres en los niveles de catedrático y superior
 - % de hombres entre el personal no académico mejor pagado
 - % mujeres no académicas y a tiempo parcial
 - % de presidentas de IES
3. Utilizando la Técnica de la Flor de Loto (más información aquí: <https://www.lucidmeetings.com/glossary/lotus-blossom-technique>) estructurar un ejercicio de lluvia de ideas sobre la mejor manera de responder si queremos aumentar el número de mujeres en el liderazgo.
 - Organice a las personas participantes en pequeños grupos de 4-5 personas.
 - Entregue a cada grupo un mínimo de nueve post-its y pídale que rellenen una matriz de 3x3 en una hoja de papel A3 para reflexionar y debatir sobre cómo responder para aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo en la educación superior.
 - Exponga las hojas en la pared y debatan.

Tiempo previsto: 30-40 minutos.

E. Cuarta etapa - Crítica del discurso dominante sobre gestión y liderazgo

Objetivo de esta sesión

El objetivo de esta sesión es contextualizar el liderazgo en el contexto más amplio de los privilegios de género, etnia y clase social.



Fuente: <https://gothamgal.com/2019/09/the-privilege-walk/>.

1. Ejercicio: El paseo de los privilegios

OBJETIVO

Explorar experimentalmente la desigualdad estructural y cómo afecta a nuestra vida cotidiana. El ejercicio sensibiliza sobre las diversas formas de privilegio e ilumina la interseccionalidad de raza, clase, género y otras variables demográficas. (Este ejercicio se utiliza mucho y es una adaptación del concepto de "privilegio blanco" de Peggy McIntosh).

MATERIALES

Una lista de los personajes que se pedirá a las personas participantes que interpreten (en la página 23 se ofrecen algunos ejemplos).

Una lista de preguntas para leer al grupo (algunos ejemplos en la página 24).

PROCESO

1. Distribuya personajes a cada persona del grupo, uno a cada uno. Pídeles que lean en silencio el personaje que están adoptando, pero que no lo compartan con los demás.
2. Lea las afirmaciones de una en una e invite a las personas a dar un paso adelante si pueden responder afirmativamente a lo que oyen.
3. El ejercicio termina cuando una persona llega al otro lado de la sala o cuando se han leído todas las afirmaciones
4. Pida a cada persona que revele a los demás participantes cuál era su personaje
5. Organice a las personas en grupos de tres para debatir lo siguiente:
 - ¿Cómo te sientes ahora que ha terminado el ejercicio?
 - ¿Qué aprendizajes clave obtuvo (si es que obtuvo alguno)?
 - ¿Qué le ha sorprendido?
 - ¿Qué más te gustaría decir

Termine el grupo con una ronda de clausura en la que todos puedan hacer un balance

Tiempo previsto: 45 minutos.

Algunos personajes de ejemplo para el paseo de los privilegios son los siguientes

Eres hombre, blanco, cisgénero, tienes cuarenta años. Provienes de una familia de clase media. Trabajas en la universidad desde hace más de diez años y te has especializado en Sociología. Vive con su marido y dos perros.

Eres una mujer cisgénero y una lesbiana declarada y orgullosa. Tu familia siempre te ha apoyado mucho. Tus padres son hispanos, naciste en este país. Te consideras inmigrante de segunda generación. Trabajas en la oficina de admisiones desde hace tres años. De vez en cuando experimentas ansiedad, hasta el punto de que tienes que pedir una excedencia.

Eres una viajera orgullosa que vive con su marido y sus tres hijos a treinta kilómetros de su lugar de trabajo. Trabajas en la oficina de acceso y la parte central de tu función es atraer a otras personas a la universidad de lugares en los que no hay tradición de ir a la universidad. Aunque tienes el título de doctora, aún no has conseguido un contrato fijo en el lugar donde trabajas.

Tienes veintitrés años, eres usuario de silla de ruedas y acabas de terminar un máster en Geografía. Te encanta la universidad en la que trabajas y te gustaría forjarte una carrera allí, pero no tienes ni idea de cómo emprender ese camino.

Eres mujer y trabajas como limpiadora en tu universidad desde hace quince años. Trabajas a turnos partidos, dos horas por la mañana y dos horas por la tarde. Vives cerca de la universidad, pero no lo suficiente como para ir andando, y utilizas el transporte público para desplazarte. La lengua que hablas en casa no es la que se habla en tu lugar de trabajo.

Tienes un cargo de alta dirección en tu universidad. Eres negro. Tu lengua materna es el inglés, pero también hablas urdu. Tiene tres hijos menores de diez años, todos escolarizados. Estás divorciado y tienes la custodia completa de tus hijos.

Eres una mujer con hiyab originaria de Argelia. Tus padres son profesionales adinerados que siempre te han presionado para que sobresalgas en tus estudios académicos. Emigraste a este país hace quince años y trabajas en el mundo académico desde hace diez. Enseñas Ciencias.

Eres un hombre cisgénero de China. Fuiste a un colegio privado internacional de primera categoría y la mayor parte de tu educación la recibiste en inglés. Hablas mandarín en casa. Tienes un contrato no permanente, lo que significa que sólo cobras por las horas que enseñas. Sin alumnos, no hay sueldo.

Da un paso adelante si...

Tienes un título universitario reconocido en el país donde resides actualmente.

Tu primera lengua es la misma que se utiliza en tu lugar de trabajo.

Tu etnia es la misma que la de la mayoría de las personas con las que trabajas.

Creciste en un hogar donde el dinero no escaseaba.

Nunca has sido discriminado por tu orientación sexual.

Nunca has sido discriminado por una discapacidad física o de aprendizaje.

Tienes responsabilidades de cuidado fuera del trabajo.

Dependes de los demás para llegar a tiempo al trabajo.

Alguna vez te han hecho sentir vergüenza o pudor por algún aspecto de tu apariencia física.

Puedes conseguir un préstamo para comprar un coche con relativa facilidad.

Te lo has pensado dos veces antes de hablar debido a tu acento o a un impedimento del habla.

Te preocupa el acoso sexual en el lugar de trabajo.

2. Ejercicio: Valores para una sociedad mejor

OBJETIVO

Invitar al grupo a imaginar un mundo diferente acordando valores fundamentales para una sociedad mejor.

MATERIALES

Hojas de trabajo, una para cada persona del grupo.

Bolígrafos.

PROCESO

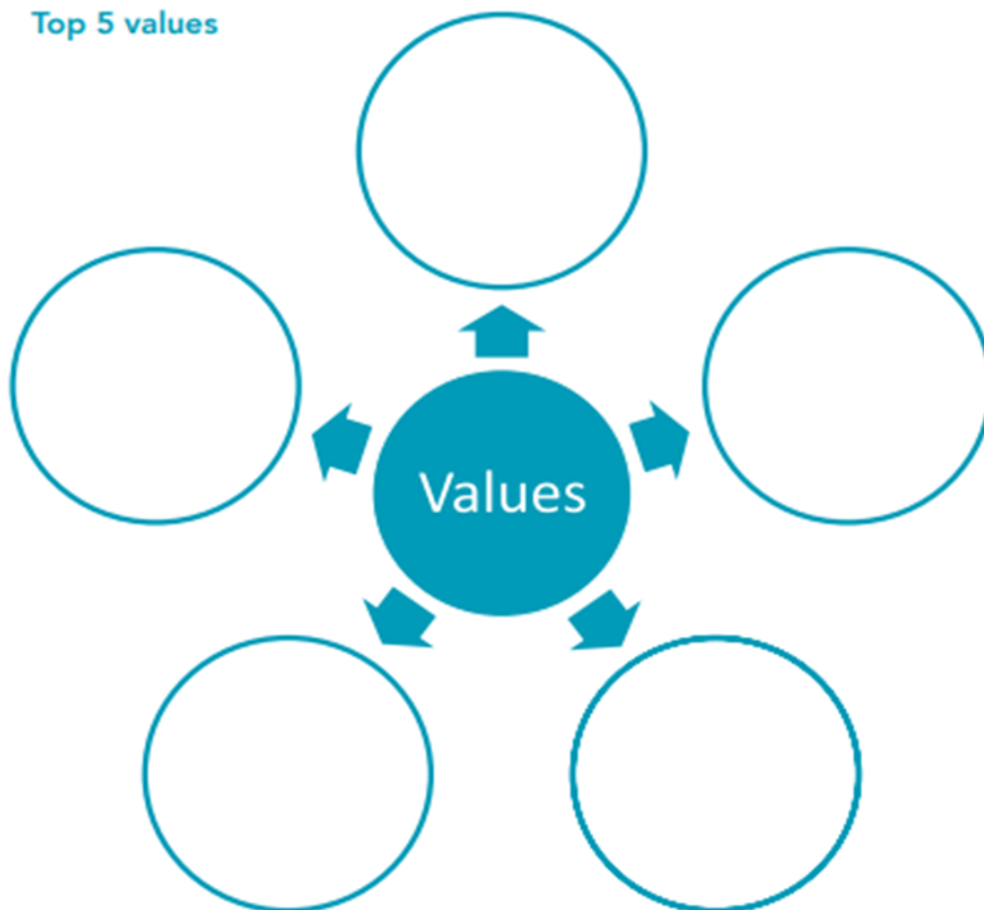
1. En una hoja en blanco, invite a cada persona a anotar un mínimo de cinco valores que le gustaría que sustentaran la sociedad.
2. Organice a las personas en grupos de 4-5, distribuya el folleto de la página siguiente (idealmente en tamaño A3) y pídale que negocien y acuerden los cinco valores principales que les gustaría destacar.
3. Preséntelo al resto del grupo y colóquelo en la pared.
4. Invite a las personas a entablar conversaciones dentro de sus propios equipos de trabajo sobre los valores que sustentan su trabajo.

Tiempo previsto: 20-30 minutos.

Values for a better society

Worksheet

Top 5 values

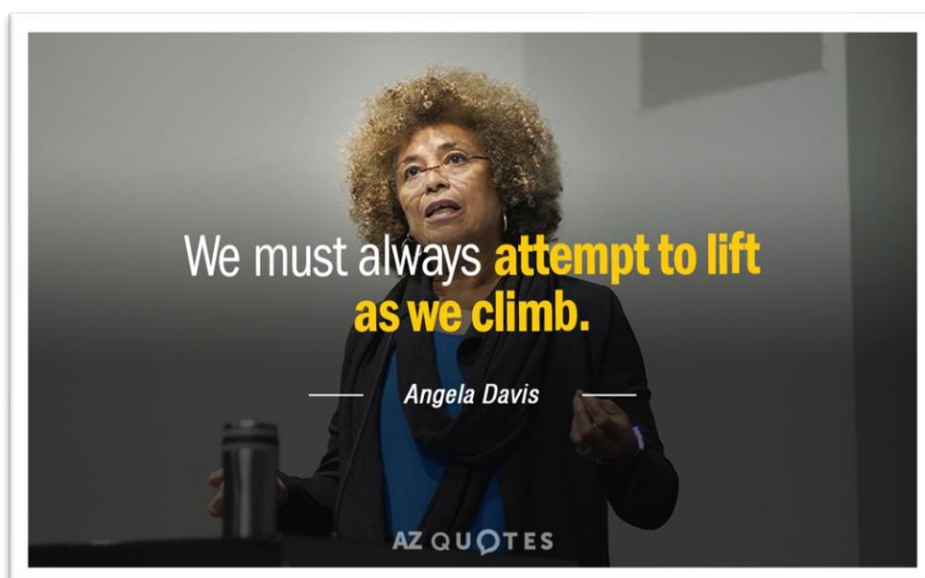


Another 5 values

F. Quinta etapa - Mirar más allá del individuo

Objetivo de esta sesión

Poner en cuestión el concepto de "género" y explorar los aspectos estructurales que influyen en las experiencias de liderazgo femenino.



Fuente: AZ Quotes.

1. Ejercicio

OBJETIVO

Introducir a pensadores/as y conceptos clave en los estudios de género y de la mujer.

MATERIALS

Acceso a Internet y pantalla(s)

PROCESO (a través de los ejercicios 1.1-1.3)

1. Haga una pausa, organice a las personas en grupos de 3-4 y pídale que reflexionen sobre el curso hasta este punto.
2. Explique que el propósito de esta sesión es reunir algunas de las grandes ideas que se han extraído a lo largo del curso en tres temas:
 - 1.1 Pensamiento contemporáneo sobre el género: las ideas de Judith Butler
 - 1.2 Misoginia y sexismo - según Kate Manne
 - 1.3 La interseccionalidad explicada por Kimberly Crenshaw.

Tiempo previsto: ver las páginas siguientes.

1.1 Ejercicio: Las ideas clave de Judith Butler

Presentar al grupo las ideas de Judith Butler:



Fuente: Stefan Gutermuth

<https://www.youtube.com/watch?v=Bo7o2LYATDc> (3 minutos)

Invite a responder con preguntas:

- ¿Conocías las ideas de Butler?
- ¿Estás de acuerdo con ella?
- ¿Cómo se relacionan estas ideas con el liderazgo y el género?

Tiempo previsto: 30 minutos.

1.2 Ejercicio: Comprender la misoginia y el sexismo

Presente al grupo la opinión de Kate Mann sobre la misoginia y el sexismo utilizando este enlace:



Fuente: <http://www.katemanne.net/>

<https://www.youtube.com/watch?v=1pQLfLtXKyA> (10 minutos)

Invite a responder con preguntas:

- ¿Conocías las ideas de Manne?
- ¿Estás de acuerdo con ella?
- ¿Cómo se relacionan estas ideas con el liderazgo y el género?

Tiempo previsto: 30 minutos.

1.3 Ejercicio: ¿Qué es la interseccionalidad?

Presente al grupo la visión de Kimberly Crenshaw sobre la interseccionalidad utilizando este enlace:



https://www.youtube.com/watch?v=ROwquxC_Gxc (10 minutos)

Invite a responder con preguntas:

- ¿Conocías las ideas de Crenshaw?
- ¿Estás de acuerdo con ella?
- ¿Cómo se relacionan estas ideas con el liderazgo y el género?

Trabajo en pequeños grupos:

¿Qué podemos hacer en nuestros propios lugares de trabajo para identificar y abordar el patriarcado, la misoginia, el racismo (y también el capacitismo, el clasismo, etc.)?

Tiempo previsto: 40 minutos.

G. Sexta etapa - Pasos siguientes, evaluación y cierre

Objetivo de esta sesión

Recoger las opiniones de las personas participantes sobre los aspectos de la teoría y la práctica que se llevarán consigo en el futuro e identificar vías para nuevas conexiones y apoyos.

Unirlo todo.

El grupo se divide en grupos más pequeños y se les plantean las siguientes preguntas. Se les pide que designen a un portavoz que comparta sus ideas con el resto del grupo.

1. ¿En qué momentos se sintió más conectado con el programa?
2. ¿En qué momentos se sintió menos conectado con el programa?
3. ¿Qué cambios recomendaría?
4. ¿Qué más le gustaría decir?

Reúna de nuevo al grupo y escuche a cada grupo.

En una ronda final de cierre, pida a cada persona que comparta algo del curso que le haya impactado especialmente

Tiempo previsto: 30 minutos.

H. ¿Y ahora qué?

Ha completado el **Curso de FPC sobre mujeres en puestos de liderazgo en el sector de la enseñanza no obligatoria**, ¡enhorabuena! Esperamos que haya aprendido algo nuevo y que este curso le haya dado la oportunidad de detenerse, pensar y reevaluar cómo ve el mundo que le rodea.

Sin embargo, el camino hacia una sociedad más integradora no termina aquí. Hay más cosas que aprender. Le animamos a seguir adelante.

¿Cómo puede lograrlo?

SMILE ha desarrollado otros cursos de FPC sobre diversidad que puede realizar:

- *Curso introductorio de Formación Profesional Continua sobre Diversidad – Primeros pasos para conocernos mejor en una educación superior diversa*
- *Curso de FPC sobre el fomento de la competencia multicultural en la universidad – Reflexiones y acciones críticas*
- *Curso de Formación profesional continua (FPC) sobre estatus socioeconómico – Accesibilidad e inclusión- Estatus socioeconómico de los estudiantes en el entorno de la educación superior*

Le invitamos a solicitar a su institución que organice estos cursos para el personal o, si no es posible, a realizarlos de forma autónoma o con algunos colegas. Descubrirá cosas que desconoce y, seguramente, le prepararán para ser un miembro del personal de la IES más respetuoso con la diversidad.

Gracias por su participación.

Promueva también los cursos SMILE: ¡haga de la diversidad y la inclusión su objetivo en el trabajo, en casa y en su comunidad!

<https://smile.eucen.eu>

smile@eucen.eu

I. Otros recursos y lecturas recomendadas:

EGERA, (2016), *Recommendations to prevent and fight sexual harassment in academia*. [<https://www.uab.cat/doc/recomanacions-egera>]

EGERA, (2014), *Report on Mapping & critical assessment of existing tools for including gender in research*, [https://www.egera.eu/fileadmin/user_upload/Deliverables/Report_on_Mapping_Critical_assessment_of_existing_tools_for_including_gender_in_research_8302.pdf]

Fitzsimons, C., Henry, S. & O'Neil, J., (2022), *Precarity and the pandemic: an inquiry into the impact of Covid19 on the working lives of non-permanent educators in post-compulsory education in Ireland*, *Research in Post-Compulsory Education*, vol. 27, pages 622-642.

Judith Butler, (1990), *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity*, New York: Routledge [<https://selforganizedseminar.files.wordpress.com/2011/07/butler-gender-trouble.pdf>]

Kate Manne, (2017), *Down Girl: The Logic of Misogyny*, USA: Oxford University press.

Kimberle Crenshaw, (1989), *Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal forum, pages 139-168, [<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>]

Sara Ahmed, (2017), *Living a feminist life*, Durham and London: Duke University Press.
Tatyana Deryugina, Olga Shurchkov & Jenna Stearns, (2021), *COVID-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics*, *AEA Papers and Proceedings*, American Economic Association, vol. 111, pages 164-168.

SMILE, (2021), *Smile Women in Leadership*, [<http://smile.eucen.eu/women-in-leadership/>]

J. Referencias

Dr Leyla Hussein, (2021), *Black Women in Leadership*, TEDx Talks, [<https://www.youtube.com/watch?v=hUoerLkorc8>]

Directorate-General for Research and Innovation, (2021), *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, European Commission, [<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>]

GE Academy, (2022), *Inventory of key resources*, [<https://ge-academy.eu/inventory-of-key-resources/>]

Heifer International, (2016), *How do we close the gender gap and achieve equality?*, [<https://www.youtube.com/watch?v=jsw3ND2IE9c>]

HEA, *Key Facts and Figures: Higher Education Data by Gender*, [<https://hea.ie/assets/uploads/2019/07/Key-Facts-Figures-Higher-Education-Data-by-Gender-2021.pdf>]

HEA, (2018), *Higher Education Institutional Staff Profiles by Gender* [<https://hea.ie/assets/uploads/2018/01/Higher-Education-Institutional-Staff-Profiles-by-Gender-2018.pdf>]

Kathleen Lynch, (2017), *Managerialism, Class, Gender and Care in the Neoliberal University*, UCD Humanities Institute, [https://www.youtube.com/watch?v=xD2bqgF_6ns]

Lucid, *What is the Lotus Blossom Technique?*, [<https://www.lucidmeetings.com/glossary/lotus-blossom-technique>]

Smile

CURSO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA. LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA NO OBLIGATORIA

