

**GRADUADO/A EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS****1.- Fundamentos legales**

Los **ESTATUTS** de la Universitat de València (Artículo 4) disponen que “La Universitat de València està al servei del desenvolupament Intel.lectual i material dels pobles, del progrés del coneixement, de la pau, **de la igualtat entre les dones i els homes** i de la defensa ecològica del medi ambient.”

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, en el artículo 4.7 dice: “**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**”.

LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en el artículo 25, al referirse a la igualdad en el ámbito de la educación superior dice: “**las administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres**”. En el apartado 2.a, se añade: “**las administraciones públicas promoverán la inclusión en los planes de estudio en que proceda, la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres**”.

REAL DECRETO 1397/2007 que desarrolla la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, establece en el artículo 3.5.a: “**entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos**”.

ORDEN de 22 de marzo de 1995 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

LEY 9/2003, de la Comunidad Autónoma Valenciana para LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES en su artículo 9, al referirse a la promoción en la Universidad de la Igualdad de oportunidades, establece que: “**Las**

universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género". Y en su artículo 48 dice que: "Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la *utilización de un lenguaje no sexista*".

Los mencionados fundamentos legales estatales, autonómicos y estatutarios de la Universidad sobre formación, docencia e investigación en igualdad de género justifican plenamente la necesidad de contemplar en los Planes de Estudios formación sobre esta materia.

Además, en el caso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en coherencia con la importancia del trabajo como uno de los ejes determinantes de las desigualdades sociales, cabe añadir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario y es parte de la **Agenda Renovada de Lisboa**. También la **Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo** considera esencial el apoyo de la Igualdad en el lugar de trabajo y la reducción de la brecha salarial de género.

En el ámbito de la participación económica, la Unión Europea ha reforzado su estrategia a través de iniciativas como el **Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (COM (2006) 92 final) y el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** (Conclusiones de la Presidencia 7775/1/06/ REV1).

El **REGLAMENTO (CE) nº 1922/2006** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

La **DIRECTIVA 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la **aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación** (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

2.- Análisis de los objetivos y de las competencias del título

La organización social del trabajo es -como puede leerse en la justificación del título propuesto- "...uno de los más importantes fenómenos sociales: el trabajo humano. El estudio de éste, el del binomio formado por la organización y las relaciones laborales que comporta y genera en los sistemas sociales avanzados, es un objeto de conocimiento cuya relevancia requiere una debida atención académica para ofrecer a la sociedad instrumentos formativos que permitan avanzar en su desarrollo".

Dentro de dicha organización social del trabajo, según el **Plan Nacional de Reformas de 2005-2010**, uno de los principales problemas que debe abordar el mercado de trabajo español es la falta de equidad de género en el mismo.

También el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 reconoce la importancia de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres cuando en su introducción al *Eje 2: Participación Económica* afirma:

“La participación económica de las mujeres es esencial, no sólo por razones de equidad e igualdad, sino por cuestiones estratégicas. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. Reforzar la educación, el empleo y la participación en la propiedad y el poder económico de las mujeres influye en su capacidad de controlar el entorno y contribuye al desarrollo económico. (...) Queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. (...) Esto significa que el mero reconocimiento de los derechos no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para erradicar la discriminación indirecta”.

El ejercicio profesional de las/los egresados de la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se va a desarrollar en un ámbito claramente atravesado por las desigualdades de género como la organización del trabajo y las relaciones laborales. Por ello, abordar esta problemática requiere una atención específica, tanto en los objetivos como en las competencias del grado, que va más allá del conocimiento de los fundamentos legales y exige un planteamiento integral de las desigualdades de género que debería asegurarse haciéndose explícito tanto en los objetivos generales como en las competencias del título.

En referencia la **competencia C1**, la multidisciplinariedad y la complejidad del análisis de las relaciones laborales, los procesos sociales y las dinámicas laborales contemplada en la descripción de dicha competencia debe garantizar la inclusión de las aportaciones que desde los estudios de género y feministas capaciten al alumnado para explorar los complejos mecanismos sociales, económicos, políticos, ideológicos y biográficos que intervienen en la construcción de la segregación sexual del mercado laboral y en las desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Sobre la **competencia C2**, en el sentido señalado anteriormente, la actividad profesional de las/los futuras/os graduadas/os en Relaciones Laborales y Recursos Humanos debe contribuir positivamente a la superación de todas las formas de discriminación, entre otras, por razones de género. Por ello, a las habilidades y destrezas del bloque C2 debería añadirse:

1. En el caso de C2.1, C2.5, C2.8, C2.10 y C2.11, aprender a *identificar la segregación laboral de género* mediante el conjunto de teorías e indicadores de discriminación.

2. En el caso de C2.2, C2.3, C2.4, C2.5, C2.6, C2.9 y C2.12, conocer los mecanismos que permitan una *gestión de los recursos humanos equitativa* que, en los procesos de selección y promoción profesional, fomente la empleabilidad, la calidad en el empleo, la desaparición de la brecha salarial entre mujeres y

hombres y la promoción de un nuevo modelo de relaciones laborales que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. En el caso de C2.7, capacidad para *dirigir grupos de personas* de forma que estimulen las iniciativas emprendedoras y el empoderamiento económico de las mujeres.

4. En el caso de C2.9 debe incluirse la capacidad para *elaborar, implementar y evaluar los planes de igualdad en las empresas*.

3.- Valoración de los contenidos de las materias y los módulos

En la propuesta de Plan de Estudios de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos la presencia de contenidos relacionados con la igualdad de género es insuficiente, dado que en las 53 materias que lo componen únicamente se incluye:

- Una materia obligatoria de 6 créditos *Políticas sociolaborales de empleo y de igualdad* en cuyo título aparece una referencia explícita a la igualdad. En la descripción de los contenidos se puede leer: "Prestar atención a las políticas de igualdad y, en concreto, a los instrumentos normativos derivados de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres". No obstante, en la enumeración de las competencias se insiste *exclusivamente en la perspectiva jurídica* "capacidad para conocer desde la política del derecho" y, además, no hay ninguna mención a las desigualdades entre mujeres y hombres.

- Una materia básica de 6 créditos, *Sociología del Trabajo*, en cuyos contenidos aparece una referencia explícita a la División Sexual del Trabajo: trabajo productivo y reproductivo.

- Una materia optativa de 6 créditos, *Empleo y relaciones laborales en el mercado de trabajo valenciano*. En dicha materia figura como contenido "desigualdades sociales en el acceso al empleo. Empleo y género". En las competencias únicamente se menciona "la capacidad para identificar situaciones que entrañan vulnerabilidad laboral o riesgo de padecerla".

- En la optativa de 4,5 créditos *Medioambiente e iniciativas sociales en el desarrollo territorial* se hace una mención a "las mujeres" en el último punto de los contenidos del módulo.

- Finalmente en la obligatoria de 6 créditos *Derecho del Trabajo II* se menciona "el trabajo de extranjeros, mujeres, minusválidos y menores". En ningún caso se justifica que se analice el trabajo de las mujeres como un colectivo del mismo rango que minusválidos o extranjeros al referirse a quienes representan más del cincuenta por cien de la población.

Resumiendo, únicamente aparecen referencias al tema en el título de una materia y en un epígrafe de los contenidos de tres materias, en ningún caso en las competencias específicas a pesar de que en el *Cuadro Resumen de la Relación entre las competencias generales del título y las materias que lo componen* (pp 21-23) incluyen la competencia C3.2 como transversal en las materias del grado.

Ningún descriptor de las distintas materias alude al pensamiento feminista ni a los estudios de género a pesar de tratarse de un ámbito de investigación ampliamente consolidado, tal como confirman las numerosas investigaciones,

libros y artículos publicados en revistas especializadas. El sesgo epistemológico que introduce la perspectiva androcéntrica no puede seguir siendo ignorado después de décadas de investigación desde la perspectiva de género, máxime cuando se trata de una de las aportaciones más dinámicas del pensamiento contemporáneo que debe ser conocida y valorada.

4.- Valoración del lenguaje

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino. Así mismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza femenina o masculina de quienes los obtengan.

En todos aquellos títulos que capacitan para la intervención en procesos de diagnóstico, orientación y tratamiento de personas o grupos resulta necesario, de una manera especial, visibilizar la presencia masculina y femenina para, así, poder cumplir el propósito de la Ley para la Igualdad Efectiva

En la propuesta de Relaciones Laborales y Recursos Humanos el lenguaje se utiliza preferentemente en masculino plural, destacando el uso mayoritario de “*estudiantes*” (330 veces); también se prefiere el uso del masculino plural para referirse a los “*profesores*” (38 veces), a los “*tutores*” (11) y a los “*trabajadores*” (10). Pero texto refiere de forma prácticamente exclusiva a “*el estudiante*” (85), “*el trabajador*” (4), el “*empresario*” (4), o habla del *coordinador* o el *auditor*, pero nunca de *la trabajadora* o *la empresaria*. Igualmente, se menciona “*el estudiante*” (85) y el “*profesor*” (14), pero no aparece en ninguna ocasión la *profesora*, ni opciones dobles del tipo “*tutor/a*” o “*los y las estudiantes*” (de manera excepcional –en una ocasión– se refiere al “*profesor/profesora, tutor/tutora*”) Sí se ha optado en cambio por un uso extensivo de término inclusivo “*profesorado*” (52 veces), lo cual resulta oportuno.

En la redacción del título no aparece el concepto de “*perspectiva de género*”. El concepto “*género*” aparece en 2 ocasiones, e “*Igualdad*” aparece en 16 ocasiones (3 de ellas referidas a legislación).

5.- Recomendaciones

Primera: Integrar los temas sugeridos en una materia básica de 6 ECTS que introduzca al alumnado en este área temática

Una materia básica *APORTACIONES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL ANÁLISIS DEL TRABAJO* (6 créditos) que incluya como contenidos:

- Las rupturas conceptuales y teóricas que supone introducir la perspectiva de género para el análisis de la organización social del trabajo.
- Los procesos de construcción de las identidades laborales de género: la socialización diferenciada.
- Transformaciones en el empleo y las nuevas fronteras de la desigualdad laboral.
- Análisis de la división generizada del trabajo en el contexto internacional y la feminización de la pobreza.
- Procesos socioeconómicos que favorecen o retardan el cambio hacia una mayor igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Propuestas para visibilizar la carga total de trabajo de las mujeres: los Estudios sobre usos del tiempo, la Contabilidad Integral del PIB y la Encuesta de Población activa Alternativa

Con esta materia se pretende mejorar la comprensión de las desigualdades laborales y despertar el sentido crítico del alumnado desde el inicio de los estudios del grado.

Segunda: Integrar los temas sugeridos en una materia obligatoria: *RELACIONES LABORALES, RECURSOS HUMANOS Y GÉNERO* (6 ECTS) que complemente esta formación básica y en la que se aborden como contenidos temas de intervención específica desde una perspectiva de género para cada uno de los itinerarios propuestos: diagnóstico laboral de género en el contexto macroeconómico y en las organizaciones empresariales, negociación colectiva desde una perspectiva de género, Planes de Igualdad de Empresas, cultura organizativa y responsabilidad social, políticas de selección, promoción y valoración de puestos de trabajo equitativas, políticas de empleo e iniciativas empresariales para mujeres, *mainstreaming* y políticas de conciliación.

Tercera: Introducir en todas las materias descriptores que hagan ineludible un tratamiento transversal del sesgo androcéntrico, reconociendo las aportaciones que se han hecho desde los estudios de género a la materia de que se trate.

Cuarta: Eliminar las formas sexistas del lenguaje, visibilizar a las profesoras, estudiantes, empresarias, trabajadoras, etc, y utilizar vocablos que sean inclusivos de ambos géneros.

Valencia, 20 de enero 2009

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández
Directora

1.- Fundamentos legales

Los ESTATUTS de la Universitat de València (Artículo 4) disponen que “La Universitat de València està al servei del desenvolupament Intel.lectual i material dels pobles, del progrés del coneixement, de la pau, **de la igualtat entre les dones i els homes** i de la defensa ecològica del medi ambient.”

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, en el artículo 4.7 dice: “**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**”. En su artículo 7, al referirse a la formación inicial y permanente del profesorado, dispone que. “Las administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad”.

LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en el artículo 25, al referirse a la igualdad en el ámbito de la educación superior dice: “las administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias **fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres**”. En el apartado 2.a, se añade: “las administraciones públicas promoverán la inclusión en los planes de estudio en que proceda, la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.

REAL DECRETO 1397/2007 que desarrolla la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, establece en el artículo 3.5.a: “entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que **cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos**”. En su Anexo I, que al referirse a la solicitud y verificación de títulos oficiales, artículo 3.1 señala: “**las competencias propuestas deben ser evaluables**”, por lo que necesariamente deben ser incluidas

ORDEN de 22 de marzo de 1995 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

LEY 9/2003, de la Comunidad Autónoma Valenciana para LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES en su artículo 9, al referirse a la promoción en la Universidad de la Igualdad de oportunidades, establece que: “**Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género**”. Y en su artículo 48 dice que: “Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios

necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la **utilización de un lenguaje no sexista**".

2.- Análisis de los objetivos que propone el título

Objetivos, valoración de contenidos...: Se debería completar con otro que refiriera al *"Compromiso con la defensa y práctica de las políticas de igualdad"*

3.- Análisis de los contenidos y competencias generales y básicas

En las prácticas externas debería considerarse como objetivo el de "Conocer, valorar y aplicar en el ámbito laboral los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres".

4.- Valoración de los contenidos de las materias específicas

La **transversalidad** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (Estrategias para la acción aprobadas en la IV Conferencia Internacional de Beijing 1995)

5.- Valoración del lenguaje

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino. Así mismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza femenina o masculina de quienes los obtengan.

6.- Recomendaciones

Tercera: Eliminar las formas sexistas del lenguaje, visibilizar a las profesoras, estudiantes, investigadoras, técnicas, etc, y utilizar vocablos que sean inclusivos de ambos géneros.

Cuarta: Incluir contenidos referidos a estos aspectos, bien sea de manera específica o con carácter transversal; es decir, sea a través de una materia de carácter obligatorio, sea recomendando su inclusión entre los descriptores de las asignaturas siempre que resulte posible.

Segunda: Introducir en todas las asignaturas descriptores que hagan posible un tratamiento transversal del sesgo androcéntrico:

- recuperar a las mujeres que han hecho aportaciones valiosas al área de que se trate, y que han sido invisibilizadas,
- mostrar cómo la tradición filosófica, en numerosas ocasiones, incorpora en sus propuestas teóricas un modo de pensar inminentemente masculino, disfrazado de neutro y, por tanto, de universal,
- conocer las aportaciones que se han hecho desde los estudios de género a la materia de que se trate.

Valencia, de diciembre de 2008

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández
Directora