



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.”

La 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”.

La 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”.

El REAL DECRETO 1393/2007 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

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

La 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**”.

También 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 crea un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

Y finalmente el **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008-2011**, con cuatro principios inspiradores que ordenan y articulan su contenido a lo largo de los doce Ejes que componen el contenido del Plan.

Los mencionados fundamentos legales europeos, 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.

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

La consideración de los estudios de género en el Grado de International Business reviste especial importancia si tenemos en cuenta los objetivos generales y las competencias descritas en el Libro Blanco para los perfiles profesionales más directamente relacionados con el grado que nos ocupa, concretamente los Grados de Administración y Dirección de Empresas y Economía. Asimismo, teniendo en cuenta que el futuro ejercicio profesional de las/los egresados en International Business se va a desarrollar en un ámbito globalizado claramente atravesado por las desigualdades de género como la dirección, gestión, asesoría u consultoría de las empresas internacionales y las instituciones, consideramos que abordar la problemática de género requiere una atención específica tanto en los objetivos como en las competencias.

Hoy en día, la empresa que quiere resultar competitiva en un entorno internacional no puede quedar ajena a la inclusión de medidas que permitan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sean acordes con las necesidades de la sociedad en la que actúan. La igualdad de oportunidades no es sólo una cuestión de justicia, en el futuro se convertirá en un factor decisivo

del éxito empresarial en un entorno de competencia globalizado. Así se demuestra en las diferentes investigaciones realizadas en numerosas escuelas de negocios de todo el mundo, particularmente el *Centre for Women in Business Lehman Brother* (London School of Economics) o Harvard Business School Press.

Según se destaca en la propuesta de grado de International Business el objetivo del título es *“dotar al profesional de una formación multidisciplinar basada en conocimientos económicos, técnicos, legales, de idiomas, y sobre las distintas áreas de la empresa, que deben proporcionar a los graduados unas capacidades que les permitan: (1) desarrollar una visión global, integrada y abierta de los problemas a los que se enfrentan las empresas en la actual economía globalizada, pudiendo liderar procesos de cambio desde distintos puestos funcionales en las distintas áreas de las empresas o de las instituciones internacionales; (2) gestionar y coordinar las distintas actividades de valor que desarrolla una empresa que opera en los mercados internacionales; (3) ocupar puestos de responsabilidad en empresas multinacionales o empresas e instituciones que operen en los mercados exteriores”*. Y hace una mención explícita en el párrafo siguiente: *“Este objetivo debe alcanzarse desde el respeto a los derechos fundamentales y a los Derechos Humanos; el respeto al medio ambiente; y trabajando a favor del progreso, la paz, los valores democráticos, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del desarrollo del entorno socioeconómico más próximo”*

Este respeto hacia la igualdad entre mujeres y hombres debe considerarse tanto en los objetivos del título como en las competencias. De no ser así, nos encontraríamos ante una afirmación puramente retórica. Y pudiera ser éste el caso ya que ninguna de las competencias generales ni específicas del título incluyen cuestiones de igualdad de género. Dado su carácter de desigualdad transversal, la temática de género exige un planteamiento integral que **debe asegurarse haciéndose explícita tanto en los objetivos generales como en las competencias del título**.

Así resulta oportuno añadir una competencia general CG10 en referencia al desarrollo del ejercicio profesional respetando la igualdad entre mujeres y hombres, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza. En el sentido señalado anteriormente, la actividad profesional de las/los graduadas y graduados en International Business, tanto en la investigación, consultoría y diseño de los procesos de internacionalización de la empresa, debe contribuir positivamente al análisis y a la superación de todas las formas de discriminación, entre otras, por razones de género. Por ello, a las habilidades y destrezas del bloque CE debería añadirse la CE32 *Aprender a detectar las desigualdades de género e implementar los instrumentos económicos para la eliminación de la discriminación por razón de género en las organizaciones económicas*. Por las mismas razones parece oportuno añadir como CE33 una mención a la *capacitación para la elaboración, implementación y evaluación de proyectos y planes empresariales que incorporen la perspectiva de género*.

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

Además de los fundamentos legales recogidos en el apartado 1 de este informe, que justifican la necesidad de introducir formación específica de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, señala en el Título IV el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en su artículo 45 evidencia que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”*. Dicha norma sienta como base esencial que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. En este mismo ámbito procede mencionar los avances introducidos por las sucesivas Conferencias Mundiales sobre la Mujer desde 1975 en México hasta la Plataforma Acción Beijing+10 o los Planes de Acción en materia de género de instituciones internacionales como: Banco Mundial, la OIT, CSW, UNDP, UNICEF, FAO o UNESCO.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario, y es parte de la Agenda Renovada de Lisboa. Asimismo 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 segregación laboral, el “techo de cristal” y la brecha salarial por razón de género. El escaso volumen de empleo y la segmentación laboral son los principales problemas que recoge el *Plan Nacional de Reformas de 2005-2010* en su VI Eje *Mercado de Trabajo y Diálogo Social*. También reconoce la importancia de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011* cuando en su introducción al Eje 2 *Participación Económica* afirma que: *“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”*.

Todos estos compromisos internacionales en materia de género traen consigo la necesidad de incorporar la perspectiva económica desde un punto de vista de género en cada uno de los ámbitos o áreas en que los/las futuras egresadas en International Business pueden ejercer sus actividades profesionales en diferentes niveles de responsabilidad, especialmente en: la dirección y gestión de empresas internacionales, departamentos de recursos humanos, análisis y asesoramiento sobre la situación económica, elaboración y ejecución de políticas macro y macroeconómicas, comercio exterior, cooperación y fomento del desarrollo, entre otras. Máxime si, como se reconoce en los objetivos del título, se pretende formar a profesionales capaces de afrontar los retos que plantea la creciente complejidad e interdependencia de los mercados globales.

Evidenciada, por tanto, la relevancia que los estudios de género tienen para las/los futuros/as egresados/as en International Business, **hay que valorar**

negativamente la ausencia de una materia básica, u optativa con contenidos de género en los 13 módulos de formación básica u obligatoria y en los 8 vinculados a las intensificaciones curriculares.

Las cuestiones consideradas deben configurar una materia obligatoria de 6 ECTS *ANALISIS DE GENERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL* que mejore la comprensión de las desigualdades de género, despertando el sentido crítico del alumnado desde el inicio de los estudios del grado. La coyuntura legislativa y política a nivel internacional demanda a las organizaciones una gestión activa de la Igualdad de Oportunidades. Más allá del requerimiento legal, la gestión de la Igualdad de Oportunidades permite valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la organización. El objetivo de esta materia consiste en introducir la perspectiva de género como herramienta conceptual y metodológica en el análisis de procesos económicos en un contexto globalizado orientada a:

1. Conocer la aplicación del enfoque integrado de género.
2. Analizar y explicar los procesos de desigualdad que la división sexual del trabajo (re)produce en el contexto empresarial.
3. Construir y utilizar herramientas de diagnóstico, planificación, intervención y/o evaluación de proyectos empresariales y planes de cooperación desde una perspectiva de género.
4. Planes de Internacionalización y Programas de Igualdad en empresas e instituciones: diseño y evaluación.

Esta materia obligatoria permitiría también abordar como contenidos temas de intervención específica desde una perspectiva de género para cada uno de los itinerarios propuestos en el grado.

La ausencia de formación específica en género tampoco está justificada ni compensada por haberse considerado en la propuesta de grado con carácter transversal, dado que en ninguna de las competencias ni en los descriptores de las materias del grado en International Business se recogen contenidos formativos en género. Por esta razón, la CG y/o CEs propuestas en el apartado 2 de este informe deben incluirse en todas las asignaturas que lo permitan.

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 del 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 propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecúen en su expresión a la naturaleza femenina o masculina de quienes los obtengan.

Además de la normativa estatal y autonómica, recientemente el *Informe sobre Lenguaje no Sexista* del Parlamento Europeo, además de manifestar que “la utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política”, ya que “...influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones”, hace una serie de recomendaciones para evitar la utilización genérica o neutral del masculino, “...percibida cada vez más como una discriminación contra las mujeres”. Entre otras, estas recomendaciones incluyen la del uso de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, construcciones metonímicas, formas pasivas o estructuras con “se”, uso de formas verbales impersonales, así como desdoblamientos en la medida que resulte posible.

En el texto propuesto del Grado en International Business, el término masculino aparece con absoluta predominancia; así, se menciona al *alumno* o *los alumnos* en 144 ocasiones, y ninguna a *la alumna*, ni siquiera incluida en formas dobles como “las y los alumnos” o “alumno/a”. De igual manera se nombra a *el* o *los estudiantes* (401 veces), pero nunca utilizando las formas dobles o barradas que permitan incluir a “la” o “las estudiantes”. En la misma línea, se nombra al *profesor* o a *los profesores* (66 veces), pero nunca a “la profesora”. Solamente en el caso del término “graduado” aparece en cuatro ocasiones la forma barrada *graduado/a*, de las 41 en que se nombra a *el* o *los graduados*. El texto sí utiliza cuando menos el término inclusivo *profesorado* (37 ocasiones), lo cual resulta oportuno.

5.- Recomendaciones

Primera: Incluir entre los Objetivos generales del título una referencia específica y diferenciada al *Compromiso con la defensa y práctica de los principios de igualdad entre mujeres y hombres*.

Segunda: Integrar los temas sugeridos en los apartados 2 y 3 de este informe en una materia obligatoria de 6 ECTS *ANÁLISIS DE GENERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL* que mejore la comprensión de las desigualdades de género, despertando el sentido crítico del alumnado desde el inicio de los estudios del grado.

Tercera: Añadir la competencia general CG10: *Desarrollo del ejercicio profesional respetando la igualdad entre mujeres y hombres, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza*.

Cuarta: Añadir la CE32 *Aprender a detectar las desigualdades de género e implementar los instrumentos económicos para la eliminación de la discriminación por razón de género en las organizaciones económicas*.

Quinta: Añadir la CE33 *Capacitar para la elaboración, implementación y evaluación de proyectos y planes empresariales que incorporen la perspectiva de género*.

Sexta: 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.

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

Valencia, 24 de junio de 2009

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández
Directora