



## 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**

En LOS OBJETIVOS GENERALES DEL TÍTULO (3.1) se puede leer que este "debe proporcionar una formación generalista que contemple tanto las necesidades de la dirección y gestión de empresas turísticas como la de planificación de destinos turísticos, así como el aprovechamiento de los productos y actividades relacionados con los recursos culturales, naturales, deportivos y, en particular, todos aquellos eventos relacionados con el ocio y la recreación" y añade que "Dicho 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 socioeconómico más próximo". Con ello, se reconoce como objetivo no sólo la transmisión de conocimientos y habilidades profesionales sino también la formación en actitudes y valores. Así mismo, la propia definición (tomada de la Universidad de Deusto) de *competencia* que aparece en la Propuesta analizada (pág. 30) recoge la formación en conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Nuestro análisis del cumplimiento de los objetivos de "respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres" de la Propuesta del Grado de Turismo se fundamenta considerando ese doble papel de la Universidad como formadora en valores y actitudes de los *estudiantes* que cursarán el Grado de Turismo y, por otro lado, como capacitadora de los futuros *profesionales* cualificados en el ámbito específico de las actividades turísticas. En relación con el primer aspecto, creemos interesante destacar la **presencia mayoritaria de mujeres en la matrícula de la titulación de Turismo de la UVEG**; aproximadamente setenta de cada cien son matriculas de chicas. Es además una titulación a la que se accede con nota de corte alta y que, en algunos de sus perfiles profesionales, se ajusta a las habilidades relacionales y comunicacionales que socialmente se potencian en la socialización femenina.

Respecto a las especificidades del ámbito en el que van a desarrollar su actividad profesional los futuros graduados y graduadas, debe señalarse que, si excluimos el empleo en la rama de "Transportes" altamente masculinizada y con mayores niveles de contratación indefinida, el resto del empleo en el sector turístico cuenta con una proporción mayor de trabajadoras, acompañada de una clara *segregación horizontal* que puede observarse incluso en la denominación de algunos puestos de trabajo (como el de "Camarera de piso" y el de "Gobernanta"); y de una *segregación vertical* que afecta muy especialmente a las egresadas de la titulación quienes, a pesar de su nivel formativo superior y de sus mejores resultados académicos, tienen mayor dificultad para ocupar puestos de Dirección o Gerencia de establecimientos hoteleros. El conjunto de las trabajadoras del sector turístico tienen un índice de contratación temporal mayor, una presencia más elevada en el tiempo parcial y en el sector más feminizado (hostelería) el coste laboral por trabajador/a es el más bajo.

De lo anterior se desprende que las/os egresadas/os de la titulación que tengan que gestionar la política empresarial de Recursos Humanos (Gestor de Establecimientos y Director de Empresas Turísticas) tendrán que hacerlo en un contexto de marcada desigualdad laboral por razón de género. Por ello, consideramos de especial relevancia esa formación crítica que les haga romper barreras y cuestionarse quién ocupa qué puesto, qué se ofrece a qué perfil de aspirante, etc.

En el ámbito profesional de la "Planificación de destinos turísticos", en la actividad destinada a promocionar turismos específicos (turismo cultural, rural, etc.) consideramos imprescindible una formación que incluya una reflexión crítica sobre el androcentrismo y el etnocentrismo de nuestro conocimiento, que permita hacer realidad los principios de respeto a los derechos fundamentales y a la igualdad de oportunidades de todas las personas. Mención especial merece el fomento de esa mirada crítica en la promoción del turismo rural que, si bien supone una alternativa de empleo femenino en zonas de interior, también implica refuerzo de roles de género y precarización laboral. Finalmente, resulta ineludible dicha formación en valores de igualdad y respeto

**Eliminado:** También, en

como arma ineludible contra la forma de actividad turística más grosera y violadora de los Derechos Humanos: el llamado turismo sexual.

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 que *“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**”* En ese sentido, nuestro compromiso como universitarios y universitarias es tratar de incidir en la formación de individualidades que, en lugar de sufrir y reproducir esas sutiles formas de discriminación persistentes en nuestras sociedades, sean personas y profesionales capaces de innovar y de luchar contra ellas.

Por todo ello, consideramos especialmente relevante la introducción en el periodo formativo de materias, competencias, contenidos y perspectivas teóricas que posibiliten **una reflexión profunda sobre las formas en que se reproducen esos estereotipos de género que modelan la percepción de la realidad y son la base sobre la que los/las estudiantes construyen sus expectativas profesionales, toman decisiones sobre su futuro laboral, son percibidos por los empleadores y, posteriormente, los aplican de forma inconsciente al desarrollar su cometido profesional.** Por todo ellos, este conocimiento de los aspectos de igualdad entre mujeres y hombres debe aparecer de forma específica y diferenciada en la formulación de los Objetivos generales del título.

Aunque valoramos positivamente la mención de la problemática en los objetivos, consideramos que abordarla con seriedad requiere una atención específica y explícita tanto en los objetivos como en las competencias del grado. Exige un planteamiento integral de las desigualdades de género que no puede reducirse a una asignatura y una mera declaración de intenciones como la realizada en la pág. 48 de la propuesta sobre las directrices del R.D.1393/2007: *“5) En el plan de estudios se han incluido enseñanzas y actividades formativas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y con los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos. Entre las enseñanzas, la asignatura “Incorporación a los Estudios de Turismo” y entre las actividades, toda la formación de trabajo en equipo, en el que el respeto mutuo al otro (sea hombre o mujer) en el más amplio sentido de la palabra, el respeto a las opiniones de los demás (opiniones, ideología, principios...) y a la igualdad de oportunidades, no sólo se teorizan sino que forman parte de la praxis diaria del/la estudiante y del equipo de profesores”.*

En el mismo sentido, siendo que la igualdad es un componente transversal de casi todas las Competencias, se debe señalar como tal, de forma explícita, en el desarrollo de aquellas Competencias destinadas a mejorar la comprensión de la complejidad y la diversidad inherente a las sociedades contemporáneas, particularmente en las C1 (sobre la dimensión espacial, social y cultural del turismo); C9 (analizar, sintetizar y resumir críticamente la información); C23 (sobre el análisis de los impactos generados por el turismo), C29 (referente a trabajar en medios socioculturales diferentes).

De igual modo, también debe incluirse en las Competencias relacionadas con la planificación y gestión de organizaciones y recursos humanos, a saber, la C12 (relativa a la dirección y gestión de los distintos tipos de entidades turísticas) y la C26 (sobre la planificación y gestión de recursos humanos de las organizaciones turísticas). Y ello porque las/los egresadas/os deben conocer los mecanismos que permitan una *gestión equitativa de los recursos humanos* 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. Así mismo, debe fomentar la capacidad para dirigir grupos de personas de forma que se estimulen las iniciativas emprendedoras y el empoderamiento económico de las mujeres. También debería contemplar 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 en Turismo, la presencia de contenidos relacionados con la igualdad de género es insuficiente dado que en el total de las materias que lo componen:

- No existe ninguna materia en cuyo título aparezca alguna referencia explícita a la problemática de la igualdad;
- Entre los contenidos de **Incorporación a los estudios de Turismo (FB)** sí se incluye: “Competencias profesionales y transversales: el conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre hombres y mujeres....”.
- En la asignatura de **La empresa y su entorno (FB)** se incluye como contenido: “Decisiones-Objetivos-RSC (medio ambiente, conciliación, género)”
- Las asignaturas **Comunicación en lengua inglesa para Turismo I y Comunicación en segunda lengua extranjera par Turismo I**, son las que recogen entre sus resultados de aprendizaje el “Conocimiento de las diversas culturas...” y el “Respeto por la diversidad –cultural, social, racial y de género- y reconocimiento de las diferencias culturales”
- En **Introducción a la Sociología** no aparece explícitamente ninguna mención al análisis de las desigualdades de género. Podemos suponer

que serán abordadas al estudiar los procesos de socialización y las dimensiones de la Estructura social e institucional.

- En la materia **Dirección de Empresas Turísticas**, ni en la I (en la que se inicia a los estudiantes en la dirección de Recursos Humanos) ni en la II aparece ninguna referencia a temas tan actuales como la gestión de la diversidad, los nuevos estilos de liderazgo, etc.
- En las asignaturas de **Estructura de mercados turísticos y Política Turística I**, tampoco hay referencias a las desigualdades de género, a pesar de que entre los resultados del aprendizaje sí se habla de “actitud a favor de desarrollo sostenible” y de “actitud a favor de la diversidad cultural y la protección del patrimonio...”
- En **Psicología Social del Turismo** y en **Habilidades Sociales y Trabajo en grupo para profesionales del Turismo**, se recoge entre sus resultados de aprendizaje el “Conocimiento y gestión de grupos y de los estilos de liderazgo”. Podemos suponer que en esta materia aparecerá el género de forma transversal pero no hay garantías de que vaya a ser así.
- Finalmente, es necesario que en el contenido de “la publicidad Turística” dentro de la asignatura optativa **Promoción de Organizaciones Turísticas** se despierte la conciencia crítica contra los estereotipos raciales y sexistas de la publicidad.

Para finalizar, 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 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 Turismo, el término masculino utilizado como genérico aparece con insistencia; así, se menciona al *alumno* o *los alumnos* (3 ocasiones) pero no a *la alumna*, al *profesor* o *profesores* (63 veces), pero nunca a *la profesora*, al *graduado* o *graduados* (18 veces), y solamente en dos ocasiones se usa la forma barrada “graduado/a”. En cambio, en el uso del término *estudiantes* sí se utilizan mayoritariamente las formas “el/la estudiante” o “los y las estudiantes” (257 ocasiones), lo cual resulta adecuado, al igual que la utilización del término inclusivo *profesorado* (41 ocasiones).

## 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:* Ampliar las Competencias Generales CG1, CG9, CG12, CG23, CG26 y CG29 para incluir la perspectiva de género.

*Tercera:* Una materia obligatoria: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO (6 ECTS) 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 turísticas, 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.

*Cuarta:* Introducir de forma específica y diferenciada en todas las materias anteriormente señaladas (Epígrafe 3 de este Informe) DESCRIPTORES que hagan ineludible un tratamiento transversal del sesgo androcéntrico, y que incorpore las aportaciones de los estudios de género a la materia de que se trate.

*Quinta:* Específicamente en *Introducción a la Sociología* debe abordarse el análisis de las desigualdades de género, particularmente al estudiar los procesos de socialización y las dimensiones de la Estructura social e institucional.

*Sexta:* Introducir de forma transversal la perspectiva de género en *Psicología Social del Turismo* y en *Habilidades Sociales y Trabajo en grupo para profesionales del Turismo*,

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

Valencia, 24 de junio de 2009

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández  
Directora