



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 su Exposición de Motivos, señala que el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. 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, entre los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer* (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. 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 el Banco Mundial, la OIT, CSW, UNDP, UNICEF, FAO o UNESCO.

En lo referente a la educación superior, en el artículo 25 dice que “**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. Y además, en el caso del Grado en Finanzas y Contabilidad, cabría añadir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo empresarial 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).

Finalmente, la DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 5 DE JULIO DE 2006, es 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

Según se recoge en la propuesta de grado de Finanzas y Contabilidad el objetivo general de la titulación es “dotar al futuro egresado [sic]” de una formación general en finanzas y contabilidad con una clara orientación profesional, en la que se proporciona una sólida formación en finanzas, contabilidad y fiscalidad, junto a una formación básica en áreas relacionadas y complementarias como economía de la empresa y métodos cuantitativos”.

El género es un principio de jerarquización social que asigna espacios y distribuye recursos, resulta por tanto clave para explicar el funcionamiento específico de las organizaciones –en particular, las económicas como las empresariales-, y las dinámicas de sus actores sociales específicamente en los espacios laborales. Dado el carácter transversal de la desigualdad de género, consideramos que exige un planteamiento docente integral dirigido a eliminar la situación actual de discriminación de las mujeres y a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

A este respecto valoramos positivamente que en los objetivos y competencias del título de Finanzas y Contabilidad se recojan las siguientes referencias explícitas a la problemática de género:

Entre los Objetivos Generales leemos que *“Es característico de los estudios de economía y empresa la preocupación permanente por el bienestar de las personas, el respeto a los derechos fundamentales y la promoción de los derechos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres,..., la igualdad de oportunidades...La atención a estos aspectos es transversal a las diferentes disciplinas se trata en diferentes materias de la titulación y especialmente en la asignatura Análisis de género y aplicación de planes de igualdad en el entorno empresarial”*, lo cual resulta oportuno. No obstante, es recomendable una mención diferenciada al *Compromiso con la defensa y práctica de las políticas de igualdad*.

Entre las Competencias Generales (CG) encontramos la CG2 “Desarrollo de una ética y de responsabilidad social en el trabajo, respetando los derechos fundamentales y de igualdad”, y entre las Competencias Específicas la CE13 “Conocer las desigualdades de género y medidas económicas para la

eliminación de la discriminación por género en los mercados laborales y las organizaciones económicas”, lo cual resulta oportuno.

No obstante, y dado que la actividad profesional de las/los graduadas y graduados en Finanzas y Contabilidad debe contribuir positivamente al análisis y a la superación de todas las formas de discriminación, entre otras, por razones de género, debe añadirse una competencia CG13 *Desarrollo del ejercicio profesional respetando la igualdad entre mujeres y hombres, esencial para el desarrollo económico y la erradicación de la pobreza* y una competencia CE16 *Capacitar para la elaboración, implementación y evaluación de políticas públicas y empresariales desde una perspectiva de género*.

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

Se valora positivamente la inclusión en la propuesta de Grado de Finanzas y Contabilidad al incluir una asignatura como **Análisis de género y aplicación de planes de igualdad en el entorno empresarial (AG)** (optativa de 6 créditos) en la que se trata de adquirir la perspectiva de género como herramienta conceptual y metodológica en el análisis de procesos sociales y adaptar la gestión de recursos humanos en la empresa a los planes de igualdad.

Pero no se considera acertada su inclusión en Módulo 6 *Optatividad* pues se trata de una forma de desigualdad social que atraviesa todas las dimensiones estructurales de la desigualdad social (clase, etnia, prestigio, poder, etc.) y que es la causa de la segregación laboral, el “techo de cristal” o la discriminación salarial de las mujeres entre otros aspectos que evidencian la posición de desventaja de las mujeres en los mercados laborales globales. Aunque en el grado se reconoce la importancia de la temática de género como transversal y así se recoge en las competencias específicas de varios módulos y materias, al ser una asignatura optativa no está garantizado que todo el alumnado la curse.

La competencia específica de género en el Grado (CE13) únicamente se recoge en una asignatura obligatoria (el Módulo 5 *Contabilidad*), en dos asignaturas optativas en el Módulo 6 *Optatividad* (AG y DT) y en el Módulo 7 *Inserción profesional*. Ni las materias del Módulo 1 *Formación Básica*, del Módulo 2 *Formación General Económico-empresarial*, del Módulo 3 *Métodos Cuantitativos*, ni del Módulo 4 *Finanzas* recogen la CE13 ni ninguna otra competencia sobre la perspectiva de género, ni ningún contenido que analice las relaciones de igualdad. La Formación básica resulta insuficiente y la transversalidad parece basarse solamente en la elección de la optatividad, por lo que el principio de transversalidad no está asegurado. Si se deja a la libre opción del alumnado cursar o no la optativa de género (AG), en ningún caso se puede respetar la filosofía del grado en Finanzas y Contabilidad de considerar el género como un contenido transversal, a no ser que en las diferentes materias y asignaturas se incluyan las competencias generales (CG2, CG13) y específicas (CE13, CE16) del título, y así se garantice en los contenidos específicos de las guías docentes correspondientes, reconociendo las aportaciones disciplinares que se han hecho desde los estudios de género a la materia de que se trate.

De forma específica¹, es necesario garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los contenidos de las siguientes materias e integrarlos en sus guías docentes:

MÓDULO 1

1. Principios de Economía (Microeconomía)
2. Principios de Economía (Macroeconomía)
3. Fundamentos de Dirección de Empresas
4. Contabilidad Financiera I
5. Historia Económica
6. Estadística I
7. Incorporación a la Universidad

MÓDULO 2

1. Economía Española e Internacional
2. Dirección General y Estrategia de la Empresa
3. Sistema Fiscal Español

MÓDULO 4

1. Financiación de la Empresa
2. Planificación y gestión financiera de la empresa

MÓDULO 5

1. Contabilidad Pública y de Entidades sin ánimo de lucro
2. Auditoría

MÓDULO 6

1. Entorno Empresarial de la Unión Europea: políticas y estrategias
2. Financiación Internacional de la Empresa
3. Gobierno corporativo y Responsabilidad Social de la Empresa
4. Planificación Fiscal y Fiscalidad Internacional
5. Empresa Familiar
6. Política Medioambiental en la empresa
7. Economía Valenciana

¹ Según la LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES en virtud de los artículos 20 *Adecuación de estadísticas y estudios*, artículo 42 *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres*, artículo 44 *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, artículo 45 *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*, artículo 51 *Criterios de actuación de las Administraciones Públicas*, artículo 61 *Formación para la igualdad*, artículo 69 *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios*, Artículo 71 *Factores Actuariales*, artículo 73 *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad* y artículo 75 *Participación de las mujeres en los Consejos de Administración en las sociedades mercantiles*

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 de Finanzas y Contabilidad, el término masculino utilizado como genérico aparece con insistencia. Ya en los Objetivos generales se nombra al *Director general*, al *Director Administrativo*, al *Consultor*, al *Jefe de administración*, etc. Y a lo largo del documento se menciona al *alumno* o *los alumnos* (50 ocasiones) pero no a *la alumna*, al *profesor* o *profesores* (63 veces), pero nunca a *la profesora*, al *graduado* o *graduados* (10 veces), y solamente en dos ocasiones se usa la forma barrada "graduado/a". El o los *estudiantes* aparecen mencionados en 309 ocasiones, y en este caso sí aparece con cierta frecuencia la inclusión del género gramatical femenino al usar las formas "el/la estudiante" o "los y las estudiantes" en 61 ocasiones, lo cual resulta oportuno. Es igualmente oportuno la utilización del término inclusivo *profesorado* (45 ocasiones).

5.- Recomendaciones

La mejor forma de garantizar la inclusión de las aportaciones que desde los estudios de género y feministas capaciten al alumnado para conocer, mitigar y prevenir las desigualdades de género en el grado de Finanzas y Contabilidad debería considerar las siguientes recomendaciones:

Primera: Incluir en la redacción de los objetivos el *Compromiso con la defensa y práctica de las políticas de igualdad*.

Segunda: Incluir la asignatura *Análisis de género y aplicación de planes de igualdad en el entorno empresarial* como obligatoria en lugar de optativa.

Tercera: Añadir una competencia CG13 *Desarrollo del ejercicio profesional respetando la equidad de género como derecho humano básico y de justicia social, esencial para el desarrollo económico y la erradicación de la pobreza* y una competencia CE16 *Capacitar para la elaboración, implementación y evaluación de políticas públicas y empresariales desde una perspectiva de género*.

Cuarta: Respetar efectivamente la transversalidad de género, de manera que las diferentes materias y asignaturas del grado recojan las competencias generales CG2 y CG13 propuesta, y específicas CE13 y CE16 propuesta, y así se garantice en los contenidos específicos de las guías docentes correspondientes, reconociendo las aportaciones que se han hecho desde los estudios de género a la materia de que se trate.

Quinta: Garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los contenidos de las siguientes materias "Principios de Economía (Microeconomía)", "Principios de Economía (Macroeconomía)", "Fundamentos de Dirección de Empresas", "Contabilidad Financiera I", "Historia Económica", "Estadística I" e "Incorporación a la Universidad" (Módulo 1), de "Economía Española e Internacional", "Dirección General y Estrategia de la Empresa" y "Sistema Fiscal Español" (Módulo 2), de "Financiación de la Empresa" y "Planificación y gestión financiera de la empresa" (Módulo 4), de "Contabilidad Pública y de Entidades sin ánimo de lucro" y "Auditoría" (Módulo 5) y "Entorno Empresarial de la Unión Europea: políticas y estrategias", "Financiación Internacional de la Empresa", "Gobierno corporativo y Responsabilidad Social de la Empresa", "Planificación Fiscal y Fiscalidad Internacional", "Empresa Familiar", "Política Medioambiental en la empresa" y "Economía Valenciana" (Módulo 6)

Sexta: 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



Olga Quiñones Fernández
Olga Quiñones Fernández
Directora