

GUÍAS PARA UNHA DOCENCIA UNIVERSITARIA
CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

ADMINISTRACIÓN E DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Nuria Rodríguez Ávila
Pilar López-Jurado González

2024

Universidade da Coruña
Universidade de Santiago de Compostela
Universidade de Vigo

ADMINISTRACIÓN E DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Núria Rodríguez Ávila
Pilar López-Jurado González

2024

Universidade da Coruña
Universidade de Santiago de Compostela
Universidade de Vigo

GUÍAS PARA UNHA DOCENCIA UNIVERSITARIA CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Colección impulsada polo Grupo de Traballo de Igualdade de Xénero
da Xarxa Vives d'Universitats

Ada GARRIGA COTS, presidenta da Comisión de Igualdade, Universitat Abat Oliba CEU · **Carmen VIVES CASES**, directora do Secretariado de Igualdade, Universitat d'Alacant · **Marta TORT COLET**, comisaria de Educación, Cultura, Xuventude e Deporte, Universitat d'Andorra · **María PRATS FERRET**, directora do Observatorio para a Igualdade, Universitat Autònoma de Barcelona · **Núria FERRAN FERRER**, delegada do reitor para a dirección da Unidade de Igualdade, Universitat de Barcelona · **Elisa MARCO CRESPO**, directora da Unidade de Igualdade, Universitat CEU Cardenal Herrera · **Ana M. PLA BOIX**, delegada do reitor para a Igualdade de Xénero, Universitat de Girona · **Capilla NAVARRO GUZMÁN**, directora da Oficina para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, Universitat de les Illes Balears · **Consuelo LEÓN LLORENTE**, responsable da Unidade de Igualdade, Universitat Internacional de Catalunya · **Fernando VICENTE PACHÉS**, director da Unidade de Igualdade, Universitat Jaume I · **Anna ROMERO BURILLO**, directora do Centre Dolors Piera de Igualdade de Oportunidades e Promoción das Mulleres, Universitat de Lleida · **María José ALARCÓN GARCÍA**, directora da Unidade de Igualdade, Universitat Miguel Hernández d'Elx · **María OLIVELLA QUINTANA**, coordinadora da Unidade de Igualdade, Universitat Oberta de Catalunya · **Dominique SISTACH**, responsable da Comisión de Igualdade de Oportunidades, Universitat de Perpinyà Via Domitia · **Josefina ANTONIJUAN RULL**, vicerreitora de Responsabilidade Social e Igualdade, Universitat Politècnica de Catalunya · **M. Rosa CERDÀ HERNÁNDEZ**, responsable da Unidade de Igualdade, Universitat Politècnica de València · **María José GONZÁLEZ LÓPEZ**, directora da Unidade de Igualdade, Universitat Pompeu Fabra · **Andrea DEL POZO RODRÍGUEZ**, xefa da Área de Secretaría Xeral, Universitat Ramon Llull · **Víctor MERINO SANCHO**, director do Observatorio da Igualdade, Universitat Rovira i Virgili · **Rosa María MOCHALES SAN VICENTE**, directora da Unidade de Igualdade, Universitat de València · **Mar BINIMELIS ADELL**, directora da Unidade de Igualdade, Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya

**Edición promovida pola Xarxa Vives d'Universitats en colaboración
coas Universidades da Coruña, Vigo e Santiago de Compostela**

© Xarxa Vives d'Universitats, 2022, da edición orixinal

© Universidade da Coruña, Universidade de Santiago de Compostela,
Universidade de Vigo, 2024, desta edición

Tradución

Traducciones Sprint

Revisión

Oficina para a Igualdade de Xénero
Universidade da Coruña

Deseño e maquetación

José María Gairí

Edición dixital en acceso aberto



Esta obra atópase baixo unha licenza internacional Creative Commons BY-NC-ND 4.0

creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.gl

..ÍNDICE

Presentación	5
Artes e Humanidades	7
Ciencias Sociais e Xurídicas.....	7
Ciencias.....	8
Ciencias da Vida.....	8
Enxeñarías e Arquitectura.....	8
Metodoloxía.....	9
01. Introducción	10
02. A cegueira de xénero na área de coñecemento da administración e dirección de empresas	12
03. Propostas xerais para incorporar a perspectiva de xénero na docencia	14
3.1. Androcentrismo e plans docentes.....	14
3.2. Gender mainstreaming ou transversalización de xénero.....	15
3.3. Interseccionalidade.....	17
3.4. Feminismos.....	18
3.5. Comisión de igualdade.....	20
04. Propostas para introducir a perspectiva de xénero na docencia da administración e dirección de empresas ..	22
4.1. Obxectivos da materia/módulo.....	22
4.2. Contidos das materias/módulos.....	24
4.2.1. Economía da Empresa.....	25
4.2.2. Recursos Humanos.....	27
4.2.3. Dirección de Operacións.....	30
4.2.4. Mulleres, Traballo e Sociedade.....	33
4.2.5. Prácticas Externas.....	35
4.3. Avaliación.....	37
4.4. Modalidades organizativas das dinámicas docentes.....	39
4.5. Metodoloxías docentes.....	40

05. Ensinar a facer investigación sensible ao xénero.....	42
06. Recursos pedagóxicos.....	47
6.1. Recompilación de webs.....	47
6.2. Glosario de conceptos.....	49
6.3. Filmografía e materiais audiovisuais.....	54
6.4. Grupos e redes de investigación.....	56
6.5. Congresos, xornadas e asociacións.....	58
6.6. Normativas.....	58
6.7. Programas de materias sobre administración e dirección de empresas	59
07. Para profundar	61
7.1. Bibliografía de referencia.....	61
7.2. Capítulos de libros.....	64
7.3. Artigos	65
7.4. Outras páxinas web, grupos de investigación e proxectos europeos	71

•• Presentación

Que é a perspectiva de xénero e que relevancia ten na docencia dos programas de grao e de posgrao? No eido universitario, a perspectiva de xénero ou transversalidade de xénero é unha política integral de promoción da igualdade de xénero e a diversidade na investigación, a docencia e a xestión universitaria, que son todas áreas afectadas por diferentes nesgos de xénero. Como estratexia transversal, implica que todas as políticas teñan en consideración as características, as necesidades e os intereses tanto das mulleres como dos homes, e discirnan os aspectos biolóxicos (sexo) das representacións sociais (normas, roles, estereotipos) que se constrúen cultural e historicamente da feminidade e a masculinidade (xénero) a partir da diferenza sexual.

A Xarxa Vives d'Universitats [Rede Vives de Universidades (XVU)] promove a cohesión da comunidade universitaria e reforza a proxección e o impacto da universidade na sociedade impulsando a definición de estratexias comúns, sobre todo no ámbito de acción da perspectiva de xénero. Cómpre lembrar que as políticas que non teñen en conta eses roles diferentes e necesidades diversas e, daquela, son cegas ao xénero, non axudan a transformar a estrutura desigual das relacións de xénero. Isto tamén é aplicable á docencia universitaria, mediante a que lle ofrecemos ao alumnado unha serie de coñecementos para entender o mundo e intervir no futuro desde o exercicio profesional, achegándolle fontes de referencia e autoridade académica e procurando fomentar o espírito crítico.

Unha transferencia do coñecemento nas aulas sensible ao sexo e o xénero comporta varios beneficios, tanto para o profesorado como para o alumnado. Dunha banda, ao profundar na comprensión das necesidades e os comportamentos do conxunto da poboación, evítanse as interpretacións parciais ou nesgadas, xa teóricas, xa empíricas, que se producen ao partir do home como referente universal ou ao non ter en conta a diversidade do suxeito mulleres e do suxeito homes.

Xa que logo, incorporar a perspectiva de xénero mellora a calidade docente e a relevancia social dos coñecementos, as tecnoloxías e as innovacións (re)producidos. Doutra banda, fornecer o alumnado de ferramentas novas para identificar os estereotipos, as normas e os roles sociais de xénero contribúe a desenvolver un espírito crítico de seu e a adquirir competencias que lle permiten evitar a cegueira de xénero na súa práctica profesional futura. Así mesmo, a perspectiva de xénero permítelle ao profesorado prestar atención ás dinámicas de xénero que teñen lugar na contorna de aprendizaxe e adoptar medidas para garantir a atención á diversidade de estudantes.

O documento que ten nas mans é froito do plan de traballo do Grupo de Traballo en Igualdade de Xénero da XVU, centrado na perspectiva de xénero na docencia e a investigación universitarias. O informe *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives: Situació actual i reptes de futur* (2017), coordinado por Tània Verge Mestre (Universitat Pompeu Fabra) e Teresa Cabruja Ubach (Universitat de Girona), confirmou que a incorporación efectiva da perspectiva de xénero na docencia universitaria aínda é un desafío pendente, malia o marco normativo vixente a nivel estatal, europeo e dos territorios da XVU. En 2021 publicouse unha nova edición deste informe, desta vez coordinado por M. José Rodríguez Jaume e Diana Gil González (Universitat d'Alacant). Nel concluíase que, aínda que o xénero se está a incluír de maneira progresiva en materias dos plans de estudos dos distintos graos, aínda persiste un enfoque restritivo que, malia promover a formación en xénero nos contidos, nas formulacións e nas metodoloxías, presenta limitacións, como o escaso cambio na cultura organizativa e de xestión das universidades ou a convivencia coa cegueira de xénero nas demais materias do plan de estudos.

Un dos retos principais que se identificou no informe para superar a falta de sensibilidade ao xénero dos currículos dos programas de grao e de posgrao é a necesidade de formar o profesorado nesa competencia. Nesa liña, sinálase a necesidade de contar con recursos docentes que axuden ao profesorado a impartir unha docencia sensible ao xénero.

Por esta razón, o GT en Igualdade de Xénero da XVU acordou desenvolver a colección *Guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero*, coordinada, na primeira fase, por Teresa Cabruja Ubach (Universitat de Girona), M. José Rodríguez Jaume (Universitat d'Alacant) e Tània Verge Mestre (Universitat Pompeu Fabra) e, nas seguintes, por M. José Rodríguez Jaume (Universitat d'Alacant) e Maria Olivella Quintana (Universitat Oberta de Catalunya).

Ata o de agora, elaboráronse en total vinte e oito guías, encargadas a profesorado experto na aplicación da perspectiva de xénero en cadansúa disciplina e procedente de distintas universidades:

Artes e Humanidades

Antropoloxía: Jordi Roca Girona (Universitat Rovira i Virgili)

Filoloxía e Lingüística: Montserrat Ribas Bisbal (Universitat Pompeu Fabra)

Filosofía: Sonia Reverter-Bañón (Universitat Jaume I)

Historia: Mónica Moreno Seco (Universitat d'Alacant)

Historia da Arte: M. Lluïsa Faxedas Brujats (Universitat de Girona)

Museoloxía e Museografía: Ester Alba Pagán (Universitat de València)

Tradución e Interpretación: Lupe Romero Ramos (Universitat Autònoma de Barcelona)

Ciencias Sociais e Xurídicas

Administración e Dirección de Empresas: Pilar López-Jurado González e Núria Rodríguez Ávila (Universitat de Barcelona)

Comunicación: Maria Forga Martel (Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya)

Dereito e Criminoloxía: M. Concepción Torres Díaz (Universitat d'Alacant)

Educación e Pedagogía: Montserrat Rifà Valls (Universitat Autònoma de Barcelona)

Xeografía: Maria Prats Ferret e Mireia Baylina Ferré (Universitat Autònoma de Barcelona)

Socioloxía, Economía e Ciencia Política: Rosa M. Ortiz Monera e Anna M. Morero Beltrán (Universitat de Barcelona)

Traballo Social: Özgür Günes Öztürk Okumus e Mariona Lladonosa Latorre (Universitat de Lleida)

Turismo: Ester Noguer Juncà (Universitat de Girona) e Montserrat Crespi Vallbona (Universitat de Barcelona)

Ciencias

Física: Encina Calvo Iglesias (Universidade de Santiago de Compostela)

Matemáticas: Irene Epifanio López (Universitat Jaume I)

Ciencias da Vida

Bioloxía: Sandra Saura Mas (Universitat Autònoma de Barcelona)

Ciencias da Actividade Física e do Deporte: Pedrona Serra Payeras e Susanna Soler Prat (INEF Barcelona)

Enfermaría: M. Assumpta Rigol Cuadra e Dolors Rodríguez Martín (Universitat de Barcelona)

Medicina: M. Teresa Ruiz Cantero (Universitat d'Alacant)

Nutrición e Dietética: Purificación García Segovia (Universitat Politècnica de València)

Podoloxía: Montserrat Alcahuz Griñán, Soraya Vallés Martí e Carmina Montoliu Félix (Universitat de València)

Psicoloxía: Esperanza Bosch Fiol e Salud Mantero Heredia (Universitat de les Illes Balears)

Enxeñarías e Arquitectura

Arquitectura: María-Elia Gutiérrez-Mozo, Ana Gilsanz-Díaz, Carlos Barberá-Pastor e José Parra-Martínez (Universitat d'Alacant)

Ciencias da Computación: Paloma Moreda Pozo (Universitat d'Alacant)

Enseñarías Agrarias: M. Dolores Raigón Jiménez (Universitat Politècnica de València)

Enseñaría Civil: Irene Josa i Culleré (University College London) e Esther Real Saladrigas (Universitat Politècnica de Catalunya)

Enseñaría Naval, Marina e Náutica: Claudia Barahona-Fuentes e Marcel·la Castells-Sanabra (Universitat Politècnica de Catalunya)

Enseñaría Industrial: Elisabet Mas de les Valls Ortiz e Marta Peña Carrera (Universitat Politècnica de Catalunya)

Enseñaría Multimedia: Susanna Tesconi (Universitat Oberta de Catalunya)

Enseñaría Electrónica de Telecomunicación: Sònia Estradé Albiol (Universitat de Barcelona)

Metodoloxía

Docencia en liña con perspectiva de xénero: Míriam Arenas Conejo e Iolanda García González (Universitat Oberta de Catalunya).

Aprender a incorporar a perspectiva de xénero nas materias que se imparten non supón máis ca reflexionar verbo dos diferentes elementos que configuran o proceso de ensinanza-aprendizaxe, partindo do sexo e o xénero como variables analíticas chave. Para poder revisar as súas materias desde esta perspectiva, nas *Guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero* atopará recomendacións e indicacións que abranguen todos estes elementos: obxectivos, resultados de aprendizaxe, contidos, linguaxe e exemplos empregados, fontes seleccionadas, métodos docentes e de avaliación, e xestión do contorno de aprendizaxe. No fin de contas, incorporar o principio de igualdade de xénero non é soamente unha cuestión de xustiza social, senón de calidade da docencia.

M. JOSÉ RODRÍGUEZ JAUME E MARIA OLIVELLA QUINTANA,
coordinadoras

•• 01. Introducción

Pilar López-Jurado González e Núria Rodríguez Ávila, profesoras da Universitat de Barcelona, elaboraron esta guía para incorporar a perspectiva de xénero nos estudos do Grao en Administración e Dirección de Empresas. Ao igual que no conxunto das guías que conforman esta colección, os obxectivos son ofrecer análises e boas prácticas para impartir unha docencia universitaria sensible ao xénero, cambiar a imaxe das mulleres no ámbito empresarial e servir como reflexión sobre o papel da muller na transmisión de coñecementos nas aulas universitarias nas que se imparten graos relacionados coa dirección de empresas e organizacións, estudos que, desde unha perspectiva histórica, entrelazan o movemento feminista co desenvolvemento do ámbito económico e o sector empresarial. Neste sentido, foi na primeira onda do feminismo cando se produciu a primeira manifestación de traballadoras da industria téxtil (Triangle Shirtwaist, Nova York, 1857) para reivindicar salarios máis xustos e melloras nas condicións laborais, mentres que, na cuarta onda, o movemento #MeToo denuncia, ademais das violencias contra as mulleres, a precarización e a desigualdade económica deste sector da poboación.

A guía xorde coa finalidade de constituír unha ferramenta para a inclusión da perspectiva de xénero no Grao en Administración e Dirección de Empresas. Para exemplificar este enfoque, seleccionáronse cinco materias fundamentais, tanto obrigatorias como optativas, que son representativas do conxunto das universidades que imparten o Grao en Administración e Dirección de Empresas: Economía da Empresa; Recursos Humanos; Dirección de Operacións; Mulleres, Traballo e Sociedade, e Prácticas Externas. Para cada unha destas materias identifícanse boas prácticas cun enfoque de xénero tanto nos elementos do currículo formal (competencias, resultados de aprendizaxe, obxectivos, contidos e avaliación) como nos do currículo informal (métodos docentes e modalidades organizativas), elementos ao redor dos cales se diseña o proceso de ensino-aprendizaxe nas aulas universitarias. Ademais, as autoras acompañan a súa proposta

cunha ampla selección de recursos docentes bibliográficos e audiovisuais que, desde as aulas, contribuirán a promover o principio xurídico universal da igualdade de xénero, obxectivo que tamén persegue a perspectiva de xénero na docencia universitaria.

•• 02. A cegueira de xénero na área de coñecemento da administración e dirección de empresas

A administración e dirección de empresas é unha disciplina cunha sensibilidade inherente para incorporar a perspectiva de xénero, mais é importante destacar que esta ciencia se enfronta aos mesmos desafíos ca outras disciplinas, pois o androcenismo sempre foi a postura dominante. A visión, a opinión e o desenvolvemento do campo da administración e dirección de empresas estiveron influenciados principalmente polos homes, que dominaron o ámbito académico e de investigación desde os inicios da disciplina.

É importante destacar que a maioría dos manuais de casos prácticos ou de estudos de casos empresariais que se empregan nos ámbitos académicos presentan, principalmente, homes como protagonistas, ben como directivos ou ben como emprendedores. Por exemplo, segundo un estudo publicado en 2016 na revista *Harvard Business Review*, só o 11 % dos casos de estudo das principais escolas de negocios incluía unha protagonista feminina. Ademais, esta investigación revelou que as protagonistas femininas proviñan principalmente de sectores tradicionalmente considerados «femininos», como a moda, a alimentación ou o sector dos artigos para o fogar, circunstancia que ten un efecto negativo nas alumnas, dado que, ante a falta de modelos de referencia, non se ven como líderes e, en última instancia, non adoitan presentarse como candidatas para postos de gran responsabilidade, o que, ademais, as afasta de determinados sectores e actividades.

Esta guía sobre administración e dirección de empresas proporciona unha serie de materiais e recursos para visibilizar as contribucións das autoras nesta área de coñecemento co obxectivo de evitar fendas e nesgos de xénero nos plans de estudo e no contido das materias, así como de dotar a disciplina de elementos inclusivos e integradores para todos os colectivos. Mediante esta guía, búscase proporcionar ferramentas e elementos

que permitan visibilizar as achegas realizadas por mulleres nesta disciplina, as traxectorias e formas de traballar das empresas que elas dirixen, e as súas estratexias de xestión, así como conseguir que o estudantado que se gradúa teña interiorizados valores éticos esenciais para as empresas e a sociedade en xeral.

Ao longo da historia desta disciplina tense observado que persisten as barreiras para que as mulleres accedan e permanezan en posicións e cargos de responsabilidade nas empresas, o que xera desigualdades nas estruturas empresariais e familiares, así como dificultades para conciliar o traballo profesional e a vida familiar das mulleres, o que, canda a escasa rede de apoio profesional, leva á súa exclusión do mercado laboral.

En relación coa formación, cómpre destacar que hai un aumento no número de mulleres que se gradúan en Administración e Dirección de Empresas: segundo datos do Ministerio de Educación e Formación Profesional, o crecemento foi constante entre 2012 e 2016, tanto nas universidades públicas como nas privadas (segundo a base de datos EDUCAbase, en 2016 representaban o 49 %). Porén, outro dato importante é a baixa ou escasa participación das mulleres nos consellos de administración das empresas que forman parte do IBEX 35, como demostran os datos do Instituto Europeo da Igualdade de Xénero (EIGE, pola súa sigla en inglés), mais esta representación é desigual en función dos diferentes sectores empresariais. Segundo o indicador de igualdade de xénero do EIGE, no caso do Estado español, obsérvase que a evolución na igualdade de xénero desde o ano 2010 ata 2017 experimentou certas melloras ata acadar o 73 %, o que o sitúa na oitava posición da Unión Europea, con 4,1 puntos por riba da media.

•• 03. Propostas xerais para incorporar a perspectiva de xénero na docencia

Neste apartado centrarémonos en conceptos clave relacionados co sexo-xénero para aplicalos aos plans docentes e, a seguir, fixarémonos no *gender mainstreaming* (transversalización de xénero) no que respecta á importancia de poñer a perspectiva de xénero no centro das organizacións e para cambiar a sociedade. No terceiro apartado falaremos do concepto de interseccionalidade como forma integradora de entender o feminismo actual e, por último, faremos unha breve aproximación ás ondas feministas co fin de coñecer e entender as preocupacións e implicacións de incorporar a perspectiva de xénero na docencia.

3.1. Androcentrismo e plans docentes

O Grao en Administración e Dirección de Empresas debe abordar a perspectiva de xénero e incorporala na docencia para ter unha visión ampla e, sobre todo, centrada en ofrecerlle exemplos claros ao alumnado mediante estudos e coñecementos que representen o conxunto da sociedade. Como pasa noutras disciplinas, a sociedade sempre foi vista baixo o prisma do androcentrismo e é importante que a propia disciplina intente sacar a relucir as diferenzas para conseguir un cambio epistemolóxico. Por exemplo, é habitual atopar nos plans docentes das materias sobre os fundamentos da economía da empresa a expresión «a empresa e o empresario», cando o correcto sería «a empresa e o empresario ou a empresaria», «a empresa e a persoa empresaria» ou «a empresa e o empresariado». Este cambio permite que os plans docentes do grao traballen para incorporar a perspectiva de xénero, en maior ou menor medida, con exemplos de carácter intercultural como unha ferramenta clave para dar a coñecer as diferentes realidade sociais e traballar as identidades de xénero.

A docencia universitaria debe enfocarse en recoñecer e eliminar as desigualdades, e un dos labores do profesorado é coñecer como se inter-

preta o sistema sexo-xénero, que ten múltiples dimensións (características biolóxicas, sociais e culturais). É importante aclarar aquí a diferenza entre estes dous conceptos, sexo e xénero, para a implantación da perspectiva de xénero. Cando falamos de sexo, referímonos «ás características biolóxicas de mulleres e homes, nenos e nenas, en canto aos órganos reprodutivos e as funcións baseadas no complemento cromosómico e a fisioloxía. Como tal, o sexo enténdese de forma global como a clasificación dos seres vivos en masculinos, femininos e intersexuais» (Comisión Europea, 2016). No que respecta ao xénero, fai referencia «aos valores culturais e as actitudes sociais que, en conxunto, forman e sancionan os comportamentos “femininos” e “masculinos”, e tamén afectan aos produtos, as tecnoloxías, as contornas e o coñecemento» (Comisión Europea, 2016).

O estudo do sistema sexo-xénero é importante, xa que na nosa sociedade se dá por suposto que existe unha heterosexualidade obrigatoria, baseada na idea do binarismo do sexo, o xénero e a sexualidade (neste sentido, é interesante avaliar a división sexual do traballo). Nas aulas universitarias débese incorporar unha visión ampla dos diferentes grupos e introducir ferramentas para reflexionar sobre as relacións de poder do xénero; por exemplo, ao redactar os plans docentes das materias, textos, exercicios, presentacións etc. débese prestar atención a se as palabras e termos empregados teñen marca de xénero ou non e, en caso afirmativo, convén substituílos por nomes abstractos, metonimias, barras ou guións etc. A diversidade tamén é un tema que cómpre incluír nos exemplos e exercicios que se empreguen na aula co obxectivo de ofrecer unha imaxe completa da sociedade, así como visibilizar as diferenzas de xénero e dotalas dun contido que a miúdo revela unha relación desigual entre elas.

3.2. Gender mainstreaming ou transversalización de xénero

Na guía da Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) *Marc general a seguir per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència*, recoméndase que os graos dispoñan dunha docencia con

perspectiva de xénero nunha materia específica, pero o verdadeiramente relevante é que sexa transversal a todas as materias, para que os graos sexan coherentes coas cuestións de xénero. Tamén se recomenda incorporar en maior ou menor medida a competencia de xénero en forma de aprendizaxe non-discriminatoria (implantada de maneira gradual), que a perspectiva de xénero sexa extensible a todas as materias do grao e que se faga un uso adecuado das imaxes e da linguaxe, o que fará que o futuro estudantado teña unha visión máis ampla da sociedade inclusiva (AQU, 2018).

O *gender mainstreaming* ou transversalización de xénero implica incorporar as relacións de xénero en todas as accións que se levan a cabo no seo dunha organización, polo que os cadros directivos teñen que buscar a forma de incorporar esta nova perspectiva nos procesos cotiáns de toma de decisións.

As contornas laborais tamén son unha cuestión fundamental para comprender por que é necesaria a perspectiva de xénero, pois é nos lugares de traballo onde hai un maior número de comportamentos desiguais e de abuso de poder, e, polo tanto, onde se debe loitar contra o sexismo para evitar a fuga de cerebros de mulleres, a súa exclusión e, sobre todo, as desigualdades que elas sofren (Spear, 2023). Exemplo disto poden ser a discriminación salarial ou o feito de que as mulleres fiquen relegadas a tarefas consideradas menos relevantes ou de apoio, mentres que os homes ocupan de forma maioritaria posicións de liderado e toma de decisións. Desde o ámbito académico débese crear consciencia da calidade dos traballos a fin de dar unha visión clara e responsable de todos os actores que participan das institucións, como, no caso das universidades, o alumnado, o profesorado e o resto do persoal.

Cada vez é máis evidente e palpable que existe unha crecente internacionalización e diversidade tanto entre o estudantado como no conxunto da sociedade, e, ante esta diversidade, cómpre entender que é a interseccionalidade e cal é o seu alcance para comprendela e ofrecer un apoio eficaz fronte ás desigualdades. A creación coordinada de códigos éticos de conduta pode facilitar a corrección de accións discriminatorias nos proce-

sos de selección. Así mesmo, as investigacións deben ter en conta as variables de sexo e xénero para evitar os nesgos inconscientes nos procesos de avaliación, o que implica crear procesos de selección orientados a valorar a igualdade de xénero, a diversidade e a inclusión.

3.3. Interseccionalidade

A interseccionalidade constitúe un enfoque que permite observar as persoas holisticamente, no canto de centrarse só nas súas características illadas. Este enfoque ten en conta o feito de que as persoas incorporan múltiples dimensións identitarias, como o xénero, a etnia, a discapacidade, a orientación sexual ou a idade, entre outras, que non existen como entidades segregadas, senón que se superpoñen e interactúan. A introdución do concepto de interseccionalidade impulsa a visibilidade de persoas que, doutro modo, poderían pasar desapercibidas ao abordar os aspectos discriminatorios por separado (tal como se suxire no ámbito da economía coa expresión *ceteris paribus*, que implica esta análise illada). Polo tanto, a consideración da análise interseccional emerxe como un aspecto de indiscutible importancia para comprender de forma exhaustiva e equitativa as dinámicas de desigualdade na sociedade contemporánea.

Debe estudarse a interseccionalidade nos espazos e na forma como se produce nos procesos organizativos, normativos e de selección das empresas ou entidades. A interseccionalidade actúa principalmente nestes aspectos, que o estudantado que no futuro se gradúe debe coñecer para dotalo dunha sensibilidade cara a esta cuestión, así como da capacidade de percibir os problemas que xera. Cómpre traballar na aula os estereotipos e prexuizos centrándose na interseccionalidade co obxectivo de poder observar todas as realidades que se producen na clase, así como nun contexto no que haxa estudantes internacionais de intercambio Erasmus.

A primeira autora que utilizou o termo *interseccionalidade* foi Kimberlé Crenshaw (1989), co que pretendía aclarar determinadas situacións sociais que non se lograban entender e que permanecían invisibles cando se daban

diversas situacións discriminatorias nunha mesma persoa ou colectivo. O estudo das desigualdades esixe incorporar esta dimensión, xa que amplía a súa área de influencia cando se producen interseccións entre diferentes formas de discriminación. Ademais, débense ter en conta tanto as dinámicas de poder que operan entre diferentes colectivos como as relacións de poder dentro dos colectivos. Pódese destacar que a interseccionalidade axuda a entender o impacto das políticas nas persoas e pon en cuestión a identidade dominante. Para entendela, cómpre analizar factores biolóxicos, culturais, históricos e sociais, e deben estar incluídas as persoas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais, intersexuais, asexuais e heterosexuais, así como as persoas cunha disfunción, enfermidade ou discapacidade.

Por exemplo, se unha empresa quere iniciar unha política de igualdade de xénero co obxectivo de incorporar máis mulleres en postos de liderado, podería comezar un proceso de elaboración de perfís profesionais e funcións que permita promocionar mulleres a estes cargos. Con todo, para incorporar un enfoque interseccional, o recomendable sería implantar unha estratexia con currículos semicegos e facer entrevistas só na fase final.

Un exemplo actual son as empresas inclusivas co colectivo LGBTQ+, que teñen como principal obxectivo mellorar a inclusión das persoas deste colectivo no ámbito laboral e evitar situacións de discriminación. Trátase de empresas comprometidas coa diversidade, coa mellora do ambiente laboral e co incremento do rendemento, a produtividade e o compromiso do seu persoal LGBTQ+ (cogam.es).

3.4. Feminismos

O feminismo constrúese socialmente a través da cultura, polo que non existe unha identidade única para as mulleres, senón múltiples identificacións. En consecuencia, non podemos supoñer que mulleres e homes formen parte de categorías sociais homoxéneas, como tampouco existe un único motor do patriarcado, senón diversas ordes sexo-xénero. Á hora de

estudar as identificacións sexo-xénero, cómpre elaborar análises interseccionais que teñan en conta divisións sociais como a nacionalidade de orixe, a clase social, a etnia, a idade, a orientación sexual ou a discapacidade, tal como se recolle no eixe 7 do plan de igualdade da Universitat de Barcelona.

Segundo Rodríguez (2021), a aproximación ao feminismo pasa por analizar cales foron os intereses do colectivo das mulleres ao longo da historia e estudar as súas principais reivindicacións. A primeira onda do feminismo, enmarcada entre 1789 e 1930 e na cal predominaban as mulleres educadas da burguesía e da nobreza que pertencían ás clases ilustradas, presentaba a dicotomía entre sexo e xénero nun contexto social baseado na formación dos Estados modernos. As súas reivindicacións centrábanse no dereito ao voto (coas sufragistas) e no acceso á educación. Neste período celebrouse o primeiro Día Internacional da Muller, que conmemoraba unha manifestación de traballadoras da industria téxtil que tivo lugar en Nova York no ano 1857 para reivindicar salarios máis xustos e condicións laborais máis humanas. O acontecemento que marcou a celebración moderna deste día foi o incendio da fábrica Triangle Shirtwaist, no cal morreron 146 traballadoras, a maioría mozas inmigrantes, suceso que cambiou para sempre a historia da loita pola xustiza social de mulleres e homes.

A segunda onda, relacionada cos efectos da dicotomía sexo-xénero, sitúase temporalmente entre 1965 e 1989 e o contexto sociopolítico no que se desenvolve é o do estado de benestar. O centro deste movemento son as mulleres brancas de clase media traballadoras, que reivindicaban a liberdade sexual, o acceso aos anticonceptivos, o dereito ao aborto e o acceso aos servizos sociais.

A terceira onda sitúase entre 1989 e 2010, no contexto da crise do estado de benestar. As principais reivindicacións céntranse nas mulleres que se sitúan ás marxes (anciás, discapacitadas, negras, migrantes, transexuais etc.), así como na análise das problemáticas concretas da diversidade cultural e o papel central da cidadanía a respecto da perspectiva de xénero (Rodríguez, 2021).

Desde finais da segunda década do século XXI xa se fala do feminismo da cuarta onda, que se desencadeou en 2017 co movemento #MeToo e que ten dous eixes fundamentais: a loita feminista contra as violencias sexuais e a loita contra a desigualdade económica e a precarización das mulleres. Ato-pámonos cunha ampla variedade de tipos de feminismo, polo que falamos de *feminismos*, en plural, como o feminismo radical, o transfeminismo, o feminismo de igualdade, o ecofeminismo ou o ciberfeminismo, entre outros.

É importante incorporar este concepto (así como os mencionados nos apartados anteriores) no plan de estudos, nos plans docentes e nos contidos das materias a fin de proporcionar unha formación académica e científica suficiente para formar o estudantado que no futuro se graduará en Administración e Dirección de Empresas e que así poida deseñar e desenvolver proxectos interdisciplinarios con perspectiva de xénero nas diversas áreas funcionais das empresas.

3.5. Comisión de igualdade

A comisión de igualdade do centro desempeña un importante papel á hora de dar visibilidade á perspectiva de xénero por medio da organización de charlas, xornadas e exposicións. As súas funcións principais son deseñar accións de visibilización; fomentar a igualdade entre persoas e, en particular, entre mulleres e homes no conxunto das titulacións do centro ou da facultade, en todos os ámbitos e para todas as posibles persoas implicadas (PDI, PAS ou alumnado); sensibilizar o estudantado sobre a igualdade entre mulleres e homes, e fomentar tanto a perspectiva de xénero na docencia e na investigación como a igualdade e a non-discriminación en todos os ámbitos.

Entre os exemplos de exposicións atópanse as que ten dispoñibles o Institut Català de les Dones, que ofrece unha gran variedade de exposicións sobre diferentes temas, por exemplo, a incorporación das mulleres ao mundo da empresa, sobre o que destacan que non é un feito recente. Con esta exposición, o organismo quere contribuír a visibilizar as achegas

históricas das mulleres á actividade empresarial de Cataluña, así como dar a coñecer as habilidades dun conxunto de empresarias que, cada unha no seu ámbito, desenvolveron as súas particulares formas de liderado e contribuíron a enriquecer a actividade económica do país. Empresarias pioneiras como Eulàlia Escuder Fàbregas, Rosa Casamitjana Menja, Dolors Creus Casanoves, Mercedes Sabi Martínez, Tecla Sala Miralpeix, Dolors Fàbrega Costa, Dolors Sala Vivé, Maria Trias Joan, Lluïsa Prat Gaballí, Montserrat Pérez Iborra, Rosario Surós Julià ou Maria Gumfaus Culi (canda moitas outras que, por razóns de espazo, non figuran nesta selección) forman parte das xenealoxías femininas que, tamén neste ámbito, dan forma ao noso pasado e o visibilizan. Outro exemplo é a exposición que elaborou o Col·legi d'Economistes de Catalunya en 2020 por iniciativa da súa Comisión de Economía da Igualdade e Diversidade, co patrocinio de Basi Group, centrada en mulleres economistas que tiveron un papel relevante ao longo da historia pero cuxa contribución adoita ser ignorada ou ficar relegada a un segundo plano.

•• 04. Propostas para introducir a perspectiva de xénero na docencia da administración e dirección de empresas

Neste apartado facemos unha proposta para aplicar a perspectiva de xénero na docencia, na cal presentamos os obxectivos das materias, os contidos, as formas de avaliación, as modalidades organizativas e os métodos aplicados.

4.1. Obxectivos da materia/módulo

A perspectiva de xénero é un elemento importante que cómpre incorporar nas materias do Grao en Administración e Dirección de Empresas. Algúns dos retos ao respecto son atopar a forma de incorporar o uso dunha linguaxe non-sexista e conseguir que a perspectiva de xénero sexa un elemento xeral na maior parte dos plans docentes do grao.

É relevante que a perspectiva de xénero estea presente nas partes formais e informais dos procesos de aprendizaxe, así como nas diferentes metodoloxías que se utilizan na aula e nos procesos de avaliación. O profesorado debe ser consciente de que a perspectiva de xénero ten que aparecer tanto nos contidos teóricos como, sobre todo, nas propostas de exercicios prácticos das materias. É fundamental que o profesorado aborde as desigualdades en toda a súa amplitude, así como o obxectivo de desenvolvemento sostible (ODS) 5, igualdade de xénero, establecido polas Nacións Unidas.

Ao introducir a perspectiva de xénero nos plans docentes do Grao en Administración e Dirección de Empresas, cómpre ter en conta os obxectivos de coñecemento propios, que son os seguintes:

- Incorporar a perspectiva de xénero nos ámbitos teórico-prácticos para acadar unha comprensión integral da dirección de empresas en todo tipo de organizacións.

- Contar con formación que permita desenvolver proxectos de negocios coas funcións de dirección e xestión de empresas e institucións (tanto públicas como privadas) cunha perspectiva non-androcéntrica.
- Contar con formación sobre a dirección xeral ou estratéxica da actividade empresarial, así como sobre a dirección financeira, comercial, de produción e de recursos humanos con perspectiva de xénero.
- Conseguir ter a capacidade de dirixir e xestionar unha organización cunha visión non-patriarcal, que comprenda as relacións entre a economía e a sociedade, e que teña en conta as desigualdades e a interseccionalidade.
- Coñecer as normativas que regulan o funcionamento das empresas e a implantación dos plans de igualdade de todo tipo de organizacións.
- Adquirir a capacidade estratéxica para innovar, emprender e crear valor en diversidade, igualdade e interseccionalidade.

Entre as competencias básicas do Grao en Administración e Dirección de Empresas (e, polo tanto, comúns a todas as materias) figura que o estudiantado teña a capacidade de reunir e interpretar datos relevantes (polo xeral, dentro da súa área de estudo) para emitir xuízos que incorporen unha reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica ou ética (está implícita a perspectiva de xénero).

As competencias xerais inclúen aquelas relacionadas coa aprendizaxe e a responsabilidade nas cales se ten en conta a análise, pero tamén é importante a capacidade de síntese, de obter visións globais, de aplicar os coñecementos á práctica, de tomar decisións e de adaptarse a novas situacións tendo en conta as circunstancias dos diferentes colectivos que forman a sociedade. Outra das competencias esenciais é o traballo en equipo, onde a perspectiva de xénero é fundamental para incorporar todas as capacidades dos grupos que conforman os equipos interdiscipli-

narios e multiculturais. Tamén cómpre destacar a capacidade de empregar as tecnoloxías da información e da comunicación na realización profesional, a capacidade de administrar o tempo en circunstancias de cambio e incerteza, e a capacidade de liderado desde a perspectiva de xénero, así como o ODS 5, conseguir a igualdade de xénero e apoderar as mulleres e as nenas, ademais do compromiso ético e o recoñecemento dos dereitos fundamentais.

Con respecto ás competencias específicas, destaca o coñecemento da contorna e de todos os tipos de organizacións e mercados. En relación coa perspectiva de xénero, pódense sinalar a forma de xestión e a toma de decisións (como os modelos de liderado non-androcéntrico), a relevancia das competencias persoais para evitar a cegueira de xénero no futuro profesional do alumnado (autocoñecemento, estratexias, habilidades e actitudes para afrontar retos, entre outras), e a capacidade de coñecer e entender a realidade social, xurídica e histórica na que se desenvolven os mercados e as empresas.

4.2. Contidos das materias/módulos

Dos distintos tipos de materias posibles, escollemos a materia de formación básica Economía da Empresa, que se imparte no primeiro curso do grao, e mais as materias obrigatorias Recursos Humanos, do segundo curso, e Dirección de Operacións, de terceiro. Estas tres materias atópanse tanto no sistema universitario catalán como nos demais sistemas do Estado con nomes moi similares. Tamén incluimos unha das materias optativas que se imparte no cuarto curso, denominada Mulleres, Traballo e Sociedade, que ten certa singularidade, dado que se imparte desde 2009 e é pioneira pola súa plena incorporación da perspectiva de xénero. Por último, tamén presentaremos a materia de Prácticas Externas. Todas están viventes no plan de estudos do Grao en Administración e Dirección de Empresas da Universitat de Barcelona.

4.2.1. ECONOMÍA DA EMPRESA

Esta materia de primeiro curso considérase formación básica ([guía docente](#)) e serve como introdución á economía da empresa para familiarizarse cos contidos elementais dunha organización, cun rigor máximo na linguaxe e terminoloxía profesional, polo que tamén é relevante que se empregue unha linguaxe inclusiva e non-sexista. Nesta materia, cando se fai unha pequena introdución ao proceso de creación dunha empresa, analízase a figura da empresaria ou empresario, onde é importante empregar exemplos non-androcéntricos. Tamén inclúe un apartado sobre formas xurídicas e órganos de xestión co fin de poñer de relevo a súa composición.

Outra parte do contido da materia ten unha clara función de análise cuantitativa. Así, por exemplo, analízanse os diversos custos nos que incorre unha empresa e o efecto desta estrutura nos resultados; estúdanse os factores que inflúen na escolla da localización; avalíase a viabilidade e a selección de posibles proxectos de investimento, ou lévase a cabo a análise financeira básica dunha empresa. Así e todo, hai marxe para introducir a perspectiva de xénero: pódese sinalar que cada vez son máis as compañías que, ademais das súas contas anuais, elaboran un estado de información non-financeira no cal se inclúen apartados con cuestións sociais e relativas ao persoal, que poden incluír os plans de igualdade desas empresas (Telefónica, PwC, Microsoft, Ikea, Inditex, Mercadona etc.). Segundo a normativa estatal, desde 2007, as empresas cun cadro de persoal igual ou superior a 250 persoas están obrigadas a negociar e elaborar un plan de igualdade que promova a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral. Para as empresas máis pequenas, con cadros de persoal iguais ou superiores a 50 persoas, en 2019 estableceuse a obrigatoriedade de contar con plans de igualdade, que se deben ir aplicando de forma gradual.

Entre os obxectivos desta materia está o de poñer en práctica a capacidade de análise, síntese ou diagnóstico para a resolución de pequenos casos ou problemas, nos que se buscan exemplos de casos de éxito de mulleres e homes. Tamén se intenta incorporar lecturas básicas de investi-

gacións feitas por mulleres no ámbito da empresa nas cales se poida analizar o teito de cristal ou a síndrome da impostora.

Nesta materia trabállanse as seguintes competencias:

- Capacidade de análise, síntese, visión global, aplicación dos coñecementos á práctica, toma de decisións e adaptación a situacións novas, con exemplos non-androcéntricos.
- Fomento do emprendemento coa intención de deseñar e xestionar proxectos de carácter inclusivo.
- Análise das organizacións empresariais de éxito e a súa contorna para identificar as claves desde a perspectiva de xénero.

Como resultado da actividade docente, algunhas das posibles aprendizaxes son as seguintes:

- Configurar o vocabulario dos conceptos empresariais con perspectiva de xénero e traballar con estatísticas económicas non-androcéntricas co fin de que a análise sobre como afecta o nesgo androcéntrico á actividade empresarial sexa facilmente comprensible para o alumnado.
- Xerar coñecementos sobre a perspectiva de xénero nos sectores económicos, o papel que desempeña a muller na actualidade e os problemas e cuestións que cómpre resolver para acadar a igualdade real entre mulleres e homes.

Nesta materia pódese traballar cos materiais de Guitart *et al.* (2006), que fan unha aproximación aos contidos e que teñen en conta a perspectiva das mulleres na empresa; no ámbito da dirección de empresas, destacan os traballos de Iborra *et al.* (2014) e de Montoro *et al.* (2020). Como exemplo para analizar na aula pódese empregar algún dos casos que se inclúen en Velasco (2020) ou BBVA (2022), así como o podcast *Lideratges. La veu de la dona als negocis* (Onda Cero, 2023).

4.2.2. RECURSOS HUMANOS

Esta materia, que é obrigatoria e se cursa no segundo ano do Grao en Administración e Dirección de Empresas ([guía docente](#)), enfócase nas persoas que traballan en empresas e entidades, e o seu contido está centrado na adquisición de coñecementos básicos e fundamentais da xestión de persoas. Trátase dunha materia esencial para comprender os comportamentos humanos e, sobre todo, para ofrecer un enfoque non-androcéntrico dos recursos humanos nas organizacións —é dicir, achegar coñecementos sobre as organizacións tanto desde o punto de vista das mulleres como desde o dos homes—, así como para fomentar a igualdade co fin de eliminar os nesgos de xénero en todas as áreas de xestión das empresas e fomentar o talento humano (organización do persoal, procesos de selección, avaliación do rendemento, retribucións, ambiente laboral, formación etc.).

O aspecto máis relevante desta materia é a xestión de persoas de forma global e inclusiva dentro da organización empresarial e é inherente á propia xestión da empresa, así como a definición da función e a estratexia relacionada co papel de cada persoa. Nela abórdanse temas relevantes como a planificación de efectivos do persoal, o proceso de selección, o traballo en equipo e o posto de traballo. A este respecto, existe literatura científica que evidencia que existen nesgos de xénero nos procesos de selección: un exemplo claro é a nova publicada en 2018 que revelou que Amazon empregaba unha ferramenta baseada en intelixencia artificial para revisar os currículos das persoas candidatas aos postos de traballo, a cal discriminaba as mulleres para ocupar os postos técnicos (o problema atopábase na base de datos que se empregara para adestrar esa ferramenta).

Nesta materia pódese observar como as empresas puxeron en marcha os plans de igualdade como estratexia para reducir e resolver de forma rápida, eficiente e confidencial os conflitos, entre outros obxectivos. Entre os temas centrais da materia están a elaboración do perfil profesional e do proceso de selección, e a análise do proceso de implantación dos plans de igualdade das empresas, con exemplos de organizacións que seguen boas prácticas á hora de levar a cabo o proceso de selección do persoal: publicación de ofertas inclusivas, currículos cegos con respecto ao xénero,

entrevistas baseadas en competencias, comités de selección diversificados, programas de formación en diversidade e inclusión etc. (por exemplo, o caso de PwC). O tema da fenda salarial tamén se analiza nesta materia, xa que se traballa sobre a contorna laboral e as políticas de retribución, e inclúense exemplos e datos sobre esta cuestión proporcionados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) ou a Oficina Europea de Estatística (Eurostat) (Crespi-Vallbona, 2022).

Un elemento central desta materia é o liderado, que se pode definir como a capacidade dunha persoa dentro dunha organización ou grupo para encarnar e transmitir valores que contribúan a motivar o equipo para que consiga determinados obxectivos. En xeral, o liderado exerceo aquela persoa que consegue desenvolver un poder de influencia sobre as demais persoas. Neste tema pódese estudar o liderado feminino e as súas características principais: empatía, sociabilidade, inclusión ou mentalidade innovadora, entre outras. Poderíase comezar o tema preguntándolle ao estudantado cales son as crenzas habituais das organizacións sobre o liderado feminino, pois a experiencia demostra que o estudantado fai comentarios «tradicionais» e culturalmente «masculinizados». En relación con isto, a Comisión de Igualdade da Facultade de Economía e Empresa organiza actos para darlles visibilidade ás mulleres no mundo empresarial e a antigas alumnas que tiveron éxito nos diferentes ámbitos da empresa, e tamén están dispoñibles as exposicións do Institut Català de les Dones.

As competencias que se traballan e que lle dan visibilidade á perspectiva de xénero son as seguintes:

- Capacidade de tomar decisións e de adaptarse a situacións novas (tanto das mulleres como dos homes).
- Capacidade de deseñar, xestionar e desenvolver proxectos empresariais viables e factibles, segundo o tipo de organización, cun carácter inclusivo.
- Capacidade de analizar as organizacións empresariais e a súa contorna para identificar os seus aspectos fundamentais poñendo en valor o carácter non-androcéntrico.

- Capacidade de comprender o comportamento das persoas no ámbito das organizacións para xestionar individuos e grupos de traballo desde a visión dos recursos humanos cunha perspectiva de xénero e inclusiva.

Como resultado da actividade docente, algunhas das posibles aprendizaxes son as seguintes:

- Describir o significado da adecuación ao posto de traballo, desenvolver ferramentas de análise das necesidades (o profesiograma), coñecer o proceso de selección e as ferramentas necesarias para verificar a adecuación dunha persoa ao posto de traballo tendo en conta o principio de igualdade de xénero, elaborar plans de selección e aprender a desenvolver plans de acollida para persoal que chega a un novo posto e a unha nova organización.
- Coñecer como se desenvolve o potencial das persoas por medio de accións formativas sobre diversidade e inclusión, distinguir entre formación e desenvolvemento, e comprender como estas dúas áreas contribúen a promover a igualdade de xénero no ámbito laboral.
- Desenvolver unha cultura empresarial amigable para as mulleres e a diversidade.
- Coñecer o papel do liderado como elemento de desenvolvemento, determinar os aspectos elementais na evolución da carreira profesional tendo en conta criterios de mobilidade e perfís de postos, analizar a influencia da contorna na satisfacción laboral e coñecer as metodoloxías de avaliación e xestión do cumprimento.
- Describir os elementos de compensación (incluídos os de retribución), coñecer aplicacións prácticas dos sistemas de retribución fixa e variable, desenvolver as bases para determinar a política de retribución e analizar os elementos necesarios para elaborar plans de revisión salarial.

- Sentar as bases sobre as cales o estudantado que no futuro se encargue da xestión de empresas desenvolverá o criterio necesario para tomar decisións en materia de xestión de persoas.
- Analizar situacións reais no mundo da empresa en relación cos recursos humanos tendo en conta a perspectiva de xénero.
- Analizar as cuestións básicas relacionadas cos problemas aos que se ten que enfrontar a dirección da empresa e que son máis frecuentes na xestión de persoas, así como observar como se producen os problemas da xestión de persoas de diferentes colectivos, tendo en conta as cuestións relativas á interseccionalidade.

Entre os materiais máis salientables para traballar nesta materia atópanse, en relación co problema do efecto tesoira, os de Gratton (2001), Velasco (2020), Crespi-Vallbona (2022) e Farré e González (2021). Con respecto aos materiais audiovisuais, recoméndase traballar con películas como *Working Girl* (1998), *The Devil Wears Prada* (2006), *La source des femmes* (2011) ou *Hidden Figures* (2016). Esta última presenta o liderado feminino e o proceso de toma de decisións ademais doutros temas moi relevantes: a interseccionalidade e a discriminación. Tamén se pode consultar a plataforma TED ([ted.com](https://www.ted.com)), que dispón dun conxunto de presentacións de mulleres directivas, e ver o documental *Dones directives: estratègies de comunicació en clau de gènere* (2012). Os materiais audiovisuais permiten afondar nos temas e achegan exemplos claros para incentivar o debate na aula.

4.2.3. DIRECCIÓN DE OPERACIÓNS

Esta é unha materia que forma parte do terceiro curso do plan de estudos do Grao en Administración e Dirección de Empresas ([guía docente](#)). A dirección de operacións é esencial nas empresas: cómpre ter unha visión global para situar a área produtiva no marco da empresa e as súas decisións na estratexia da organización, e estas deben ter en conta a visión tanto de mulleres como de homes. Na materia, analízanse as actividades que leva a cabo a área de operacións e a súa importancia no ámbito empresarial, ademais de intentar distinguir entre decisións estratéxicas e tácticas no ámbito da dirección da produción.

Un dos elementos esenciais na toma de decisións céntrase nas denominadas *decisións tácticas da dirección de operación*, relativas basicamente á planificación da produción tendo en conta a perspectiva de xénero: planificación estratéxica e agregada, planificación mestra da produción, planificación das necesidades de materiais, planificación a curto prazo ou programación de operacións etc.

Outro tema relevante é a loxística e o transporte. Aínda que é certo que cada día hai máis mulleres neste sector, non cabe dúbida de que segue a ser un colectivo minoritario. Cómpre estudar as causas e as vantaxes de ir reducindo a brecha de xénero neste ámbito: os equipos con diversidade de xénero obteñen mellores resultados, favorece o clima laboral, é un sector que medrou moito en robótica e automatización e isto favorece que ambos os sexos poidan exercer a súa xestión etc. Pódese comezar este tema reflexionando sobre se no ámbito das operacións existen ocupacións «exclusivas» para homes e se hai postos de traballo que só poidan ocupar mulleres.

Con respecto ás decisións, centrámonos nas decisións estratéxicas da dirección de operacións: selección e deseño de produtos e servizos e mais do proceso; distribución en planta; decisión de capacidade e de localización; deseño do sistema de calidade, do de planificación e control, do control de inventarios etc. É importante non excluír as mulleres en ningunha das decisións propostas, e neste sentido pódese poñer como exemplo o deseño de produtos con perspectiva de xénero: conseguir produtos funcionais para a maioría das persoas que os utilizan realizando propostas desde unha posición neutral, isto é, sen segmentacións. Tamén se poderían analizar as carencias das instalacións para dar resposta ás necesidades das mulleres co fin de alcanzar a igualdade de oportunidades.

As competencias clave desta materia que están relacionadas coa perspectiva de xénero son as seguintes:

- Capacidade de análise, síntese, visión global, aplicación dos coñecementos á práctica, toma de decisións e adaptación a situacións novas, tendo en conta as diferenzas de xénero.

- Capacidade creativa e emprendedora, de investigación e integración de novos coñecementos e actitudes, e para a resolución de problemas, tendo en conta a perspectiva de xénero.
- Capacidade de aplicar os métodos e instrumentos cuantitativos básicos para obter e analizar a información da empresa e do seu ámbito socioeconómico, de acordo coas características da información dispoñible deste as diferenzas de xénero.
- Capacidade de analizar as organizacións empresariais e a súa contorna para identificar os seus aspectos fundamentais desde o punto de vista do xénero.

Como resultado da actividade docente, algunhas das posibles aprendizaxes son as seguintes:

- Ter unha visión global da dirección de operacións ou da dirección da produción e familiarizarse cos seus contidos elementais, cun rigor máximo na linguaxe e terminoloxía profesional, incorporando unha visión non-androcéntrica e promovendo a igualdade de xénero.
- Distinguir os diferentes niveis da planificación das operacións, desde o plan estratéxico ou plan da empresa a longo prazo ata o nivel de execución e control da produción, e establecer os mecanismos para logralo.
- Analizar as decisións estratéxicas e operativas máis importantes que se toman nunha empresa para mellorar a organización da actividade produtiva.
- Identificar os problemas relacionados coa dirección da produción e expoñer de forma explícita as oportunidades nesta área para mellorar a competitividade empresarial.
- Repensar a toma de decisións sobre a mellor maneira de xestionar o sistema produtivo dunha compañía.
- Poñer en práctica a capacidade de análise, síntese e diagnóstico para a resolución de casos ou problemas no ámbito da dirección de operacións.

Dos traballos máis relevantes neste sentido, é aconsellable consultar os de Núñez (2014) e Minguela (2018). Recoméndase empregar materiais audiovisuais e documentais con perspectiva de xénero, entre os que se atopan a película *Hidden Figures* (2016), que amosa como formar e dirixir equipos de traballo; o material do proxecto Dream Gap, e as diferentes conferencias que se poden ver na plataforma TED ([ted.com](https://www.ted.com)).

4.2.4. MULLERES, TRABALLOS E SOCIEDADE

En 1997, a Facultade de Economía e Empresa da Universitat de Barcelona creou, como resultado dunha estratexia puntual, unha materia denominada Muller e Economía, co fin de introducir a perspectiva de xénero no ámbito da economía e da administración e dirección de empresa. En 2009 pasou a denominarse Mulleres, Traballos e Sociedade, para gañar en amplitude e adoptar un enfoque transversal, e a súa adaptación aos novos graos foi responsabilidade da profesora e doutora Cristina Carrasco, na actualidade profesora xubilada do Departamento de Teoría Económica.

Esta materia ten un claro carácter interdisciplinario ([guía docente](#)). A bibliografía empregada visibiliza as achegas das mulleres nas disciplinas correspondentes, complementa a formación do alumnado e presenta elementos importantes no ámbito laboral e económico por parte das mulleres.

Indícanse a seguir os principais datos sobre matrículas e superación da materia, para demostrar o seu impacto nos últimos vinte e cinco anos: máis de mil estudantes, cunha taxa de aprobados superior ao 85 %. Ademais, cómpre destacar o elevado nivel de satisfacción do alumnado, xa que os resultados da enquisa sobre a materia a sitúan por riba da media do grao.

A materia Mulleres, Traballos e Sociedade (adaptada ao grao) aplica métodos docentes activos e innovadores baseados principalmente na aprendizaxe colaborativa e centrada na experiencia do alumnado. Esta materia forma parte dos proxectos docentes RIMDA (de investigación, innovación e mellora da docencia e a aprendizaxe) e INNDOC (de innovación docente) da Facultade de Economía e Empresa, que se poden consultar no apartado de metodoloxías docentes.

O obxectivo da materia é que o alumnado se inicie nunha perspectiva de análise e pensamento económico incorporando a categoría de xénero, e aprenda a valorar o impacto de xénero das políticas públicas, desde a súa formación ata a súa repercusión económica e social a nivel estatal, europeo e internacional. Nesta materia cuestiónanse os enfoques tradicionais debido á súa visión androcéntrica da sociedade e formúlase a necesidade de empregar novas aproximacións metodolóxicas e conceptualizacións na economía. Trátase de entender a importancia do movemento feminista na consecución dos avances sociais e das políticas públicas que se desenvolveron no período previo á eclosión do estado de benestar. Tamén se fai unha aproximación a aquelas políticas que facían fincapé na naturalización da femineidade por medio da maternidade e a euxenesia.

Entre os contidos que se estudan atópanse os réximes de benestar desde unha perspectiva comparada e non-androcéntrica co obxectivo de analizar a exclusión social con perspectiva de xénero e de desenvolver un pensamento crítico a respecto das políticas sociais actuais e a súa incidencia na calidade de vida das mulleres. Trabállanse tamén as teorías a respecto da mediación do traballo, o traballo doméstico e o mercado laboral. No segundo tema trátanse as familias, as políticas sociais e os réximes de benestar desde unha perspectiva de xénero e non-androcéntrica, así como a diversidade familiar e de xénero e mais o uso do tempo. Por último, trabállase o papel do xénero e as políticas e estratexias de coidados e benestar cunha perspectiva histórica, e estúdanse as ondas do movemento feminista e a loita polos dereitos políticos e sociais.

As competencias clave desta materia son as seguintes:

- Sostibilidade (capacidade de valorar o impacto social e ambiental de actuacións no seu ámbito/capacidade de expoñer visións integradas e sistemáticas).
- Compromiso ético e recoñecemento dos dereitos fundamentais.
- Comprensión do comportamento das persoas no ámbito das organizacións para xestionar individuos e grupos de traballo desde a perspectiva dos recursos humanos.

Os resultados de aprendizaxe son os seguintes:

- Coñecer a perspectiva a longo prazo na aparición e desenvolvemento das políticas sociais de xénero e entender a importancia do movemento feminista na consecución dos avances sociais e das políticas públicas que se desenvolven no período previo á eclosión do estado de benestar.
- Coñecer as políticas públicas de xénero que se desenvolveron nalgúns países da Europa fascista, en concreto en Alemaña e España, que facían fincapé na naturalización da feminidade por medio da maternidade e a euxenesia.
- Entender os réximes de benestar desde unha perspectiva comparada e non-androcéntrica.
- Analizar a exclusión social con perspectiva de xénero.
- Desenvolver o pensamento crítico a respecto das políticas sociais actuais e da súa incidencia na calidade de vida das mulleres.

Para o traballo na aula, recoméndanse os materiais docentes de Carrasco (2017), Bönnte e Piegeler (2013) e Crenshaw (1989), así como os seguintes materiais audiovisuais: *Working Girl* (1998), *The Help* (2011), *The Devil Wears Prada* (2006), *Bombshell* (2019), *Hidden Figures* (2016), *La source des femmes* (2011), *Suffragette* (2015) e *On the Basis of Sex* (2018).

4.2.5. PRÁCTICAS EXTERNAS

Esta materia optativa, pertencente ao cuarto e último curso do grao, pódese cursar con carácter curricular, desde terceiro, unha vez se superen 150 créditos do grao, aínda que tamén se pode facer como actividade extracurricular a partir dos 120 créditos aprobados. Trátase dunha actividade formativa que o alumnado leva a cabo en empresas ou organizacións, coa supervisión de titorías académicas e da propia entidade externa. Nesta materia tamén se fai un seguimento non-sexista á hora de revisar as ofertas e a asignación de titoras ou titores, así como na descrición da oferta formativa, co fin de que sexa igualitaria para todo o estudantado. O obxec-

tivo é aplicar ou complementar os coñecementos adquiridos durante a formación académica previa, desenvolver competencias e habilidades relacionadas cos diferentes ámbitos da empresa (contabilidade; auditoría; consultoría; asesoramento empresarial, comercial e de vendas; márketing; organización; loxística; recursos humanos etc.) e, ao mesmo tempo, favorecer a adquisición de novas competencias que preparen para o exercicio da futura actividade profesional.

Durante a estadía na empresa ou organización, o alumnado leva a cabo tarefas previamente validadas a nivel académico que lle permiten desenvolver as competencias antes mencionadas, e está dirixido e tutelado de maneira constante por un titor ou unha titora da entidade de acollida, que participa na avaliación final da materia. Tamén ten un titor ou unha titora académica, que analiza a evolución durante as prácticas a través de contactos periódicos tanto co ou coa estudante como co titor ou titora da entidade. Pola parte académica avalíase tanto esa evolución como a memoria final que o estudantado debe entregar ao remate do período de prácticas.

No momento de valorar cada oferta de prácticas, a Oficina de Carreiras Profesionais non só ten en conta as tarefas que se van levar a cabo e as competencias que se teñen que adquirir, senón que tamén ten moi presente a non-discriminación de xénero tanto na denominación das prácticas como na descrición do perfil que busca a entidade, das tarefas que se van desenvolver e da oferta ou proxecto formativo final. Non se aceptan propostas discriminatorias no que respecta ao xénero, é dicir, as que buscan unicamente un perfil feminino ou masculino, e tampouco se aceptan descrições de tarefas con vocabulario non-inclusivo ou dirixido a un perfil claramente sexista. De darse este caso, inténtase que a entidade que envía a oferta corrixa a descrición e, no caso de que non acepte recibir perfís sen discriminación de xénero, a oferta non se publica na plataforma da facultade. Actúase da mesma maneira no caso doutros tipos de discriminación (idade, raza etc.).

Así mesmo, se durante o desenvolvemento das prácticas se detecta algunha situación de acoso ou discriminación por parte do ou cara ao alum-

nado en prácticas, a Facultade de Economía e Empresa da Universitat de Barcelona toma de inmediato as medidas pertinentes en cada caso, aplicando o protocolo contra o acoso previsto no plan de igualdade da universidade. É recomendable que todas as universidades fagan uso desta ferramenta no caso de ser necesario.

As competencias que se traballan nesta materia son as seguintes:

- Capacidade de aprendizaxe e responsabilidade, é dicir, capacidade de análise, síntese, visión global, aplicación dos coñecementos á práctica, toma de decisións e adaptación a situacións novas.
- Traballo en equipo, onde se valora a capacidade de colaborar coas demais persoas (en equipos interdisciplinarios e multiculturais) e de contribuír a un proxecto común.
- Capacidade comunicativa, é dicir, a capacidade de entender e expresarse oralmente e por escrito en galego, castelán e unha terceira lingua, dominando a linguaxe especializada, así como a capacidade de buscar, usar e integrar a información utilizando unha linguaxe non-sexista.
- Capacidade de empregar as tecnoloxías da información e da comunicación na realización profesional.
- Compromiso ético e recoñecemento dos dereitos fundamentais tendo en conta as diferenzas de xénero.
- Capacidade de analizar as organizacións empresariais e a súa contorna para identificar os seus aspectos fundamentais a fin de mostrar as diferenzas de xénero na xestión.

4.3. Avaliación

A avaliación é un aspecto dunha importancia primordial no transcurso formativo. Enténdese por avaliación o procedemento sistemático de recollida de evidencias sobre o proceso de aprendizaxe de cada estudante co fin de emitir xuízos orientados á súa mellora e á valoración do grao de consecución das aprendizaxes en relación coas competencias propias de cada materia.

Na universidade, a avaliación por defecto é a continua baseada en metodoloxías activas de aprendizaxe. Este sistema implica que a cualificación obtida polo alumnado no proceso de avaliación continua debe representar, como mínimo, o 40 % da cualificación final da materia e, polo tanto, a nota do exame final en ningún caso poderá representar máis do 60 %. Con todo, o alumnado sempre ten a opción de escoller a avaliación final, que implica unha avaliación única que debe incluír un número suficiente de evidencias que acrediten e garantan a consecución dos obxectivos e as competencias establecidas na materia.

A avaliación continua é unha opción que implica o seguimento da materia e que consiste na entrega de diferentes actividades ao longo do semestre. En concreto, o alumnado que opte pola avaliación continua debe cumprir obrigatoriamente os requisitos de asistir con continuidade ás sesións do grupo no que estea matriculado e presentarse ás probas. Para reducir o nesgo nos exames tipo test, recoméndase introducir actividades de avaliación continua que xeren debate e unha visión crítica no alumnado. Nas probas máis obxectivas, xa sexan de avaliación continua ou de avaliación única, é importante ofrecer diferentes modalidades, como probas tipo test ou de resposta múltiple, preguntas curtas ou de desenvolver, prácticas etc. As modalidades de avaliación poden estar suxeitas a nesgos de xénero, o que significa que poden influír de maneira desigual nos resultados de homes e de mulleres. Existe unha ampla bibliografía (Bolger e Kellaghan, 1990; Rosser, 1989; Aboites, 1999) que mostra como se xeran importantes nesgos neste método; as explicacións que se ofrecen para explicar este feito son diversas, pero a principal é a diferente forma de educación e socialización de mulleres e de homes.

En resumo, as probas de avaliación na universidade deben deseñarse de forma xusta e inclusiva, evitando nesgos de xénero e ofrecendo diferentes modalidades de avaliación que lle permitan ao estudantado demostrar os seus coñecementos e habilidades de maneira equitativa.

4.4. Modalidades organizativas das dinámicas docentes

A dinámica docente do grao fai que a docencia se reparta entre horas presenciais de aprendizaxe teórica e teórico-práctica; horas presenciais ou titorizadas, en función das prácticas previstas, e traballo autónomo (con e sen titorización). As actividades que se propoñen nestas materias son presentacións de actividades, debates dirixidos, comentarios de texto, busca de información, traballos prácticos, traballos en grupo ou presentacións orais, entre outras metodoloxías docentes.

Economía da Empresa: combínanse, principalmente, clases maxistrais e outras sesións nas que se levan a cabo diferentes actividades máis prácticas (resolución de casos, problemas, lecturas etc.), individuais ou en pequenos grupos, tanto dentro como fóra da aula. Esta materia participa da posta en marcha do programa de innovación docente INNDOC.

Recursos Humanos: consiste en clases maxistrais e reflexións por escrito sobre temas derivados delas, traballos individuais, lecturas críticas e seguimento de casos prácticos. Ademais, pódense programar clases de desenvolvemento de exercicios de análise de retribución mediante ferramentas informáticas.

Dirección de Operacións: é unha combinación de clases maxistrais presenciais e outras sesións nas que se levan a cabo diferentes actividades máis prácticas (resolución de casos, problemas, lecturas etc.), individuais ou en pequenos grupos, tanto dentro como fóra da aula. Se se considera necesario, as actividades prácticas pódense levar a cabo nas sesións de actividades dirixidas de titorización en grupos desdobrados. A metodoloxía docente dalgúns grupos desta materia pode verse lixeiramente modificada con respecto á descrición anterior como consecuencia da posta en marcha do proxecto de fomento da calidade docente que se está levando a cabo na Facultade de Economía e Empresa (impulsado desde a Unidade de Investigación, Innovación e Mellora da Docencia e a Aprendizaxe —RIMDA— e a Vicerreitoría de Docencia e Ordenación Académica da Universitat de Barcelona), así como doutros proxectos de innovación docente da facultade.

Mulleres, Traballo e Sociedade: a metodoloxía de ensino desta materia é moi variada, pois inclúe clases maxistras, debates dirixidos na aula, visionamento de filmes ou participación en conferencias organizadas pola comisión de igualdade da facultade.

4.5. Metodoloxías docentes

A Facultade de Economía e Empresa da Universitat de Barcelona dispón do programa de innovación docente INNDOC, que promove e pon en valor a innovación docente e as metodoloxías de aprendizaxe activa en todas as ensinanzas do grao. O programa INNDOC é unha iniciativa do equipo decanal, que tamén o dirixe. Axuda a desenvolver e mellorar a calidade docente, impulsa estratexias de innovación docente nas aulas e incorpora entre os seus obxectivos a introdución da perspectiva de xénero. Este programa dá continuidade a outros proxectos promovidos pola Universitat de Barcelona (RIMDA-FEE, desenvolvido nos cursos 2018-2019 e 2019-2020, e RIMDA-Docencia Mixta, desenvolvido no curso 2020-2021) para ampliar a aprendizaxe con metodoloxías de aprendizaxe activa que leva a cabo o noso estudantado. Este programa obtivo a distinción á calidade docente do Consello Social da Universitat de Barcelona no ano 2020 (na súa sexta edición), na modalidade de grupos docentes. O proxecto INNDOC supón unha oportunidade para poñer en marcha estratexias de ensino e aprendizaxe que lle dean ao estudantado un papel activo e que fomenten a motivación e o rendemento académico. Ademais, permite desenvolver competencias específicas e transversais, como a perspectiva de xénero, co obxectivo de incrementar a futura empregabilidade do alumnado da facultade, cunha visión máis inclusiva e de xénero. A metodoloxía para fomentar a innovación docente coa que se traballa consiste en crear dinámicas colaborativas entre equipos docentes cunha persoa que asesora e un elevado compoñente de aprendizaxe entre as persoas asesoradas (INNDOC, 2023). En concreto, o programa INNDOC tamén recolle opinións do estudantado, do profesorado e das persoas que fan o asesoramento.

Aprendizaxe baseada en problemas: metodoloxía de aprendizaxe activa centrada no alumnado, na cal se lle presenta a un grupo de estudantes un problema real, unha pregunta ou unha situación problemática que guía a investigación e, polo tanto, a adquisición do coñecemento.

Aprendizaxe baseada en proxectos: método que lle dá o protagonismo ao alumnado ao facelo responsable da súa propia aprendizaxe, xa que ao traballar en proxectos se aprende a pensar e a investigar e se ten a oportunidade de traballar en temas de interese, o que permite que o que se aprenda teña un significado para ese alumnado.

Aula inversa: forma de aprendizaxe segundo a cal o estudantado traballa previamente contidos novos fóra da aula para, despois, realizar na clase actividades, problemas ou exercicios co apoio personalizado do profesorado.

Aprendizaxe baseada en equipos: estratexia de ensino baseada no traballo colaborativo que combina o traballo individual fóra da aula e os beneficios da realización de tarefas en pequenos grupos dentro de grupos máis numerosos de estudantes.

Ludificación: estratexia que consiste en incorporar os elementos e a mecánica do xogo no proceso de ensino-aprendizaxe para conseguir un vínculo especial co estudantado e transmitirle un contido.

Aprendizaxe con perspectiva de xénero: metodoloxía de aprendizaxe que dá protagonismo á visibilización das mulleres, poñendo en valor o seu traballo no campo da docencia e a investigación.

•• 05. Ensinar a facer investigación sensible ao xénero

A investigación no ámbito da administración e dirección de empresas debe incorporar a igualdade de xénero como un elemento central da innovación e, ademais, como un principio básico do dereito, segundo se establece na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non-discriminación entre homes e mulleres, e mais na Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario. En concreto, o Grao en Administración e Dirección de Empresas debe incorporar ferramentas de traballo sobre o xénero de maneira que os resultados eviten nesgos ou discriminación por razón de sexo e a fin de ofrecer unha visión real das situacións que se viven na sociedade. Existen diferentes guías prácticas para incluír a perspectiva de xénero, por exemplo, *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020* ou a elaborada pola AQU *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (AQU, 2018). Tamén se pode consultar o manual do Instituto da Muller *Casos de dirección y administración de empresas con perspectiva de género* (Velasco, 2020), que analiza seis empresas desde o punto de vista das directivas e empresarias para promover a igualdade entre mulleres e homes na dirección e xestión empresarial.

Polo xeral, as guías fan fincapé na igualdade de xénero, isto é, dan indicacións para lograr a ausencia de discriminación por razón de sexo, dar oportunidades a todas as persoas e eliminar as barreiras, con exemplos da participación económica, política e social. «A perspectiva de xénero na docencia resulta relevante en todas as materias cuxa temática ou resultados e aplicacións dos contidos afecten a persoas directamente (como cidadás, usuarias de servizos públicos ou consumidoras, ou audiencias, pobos e culturas) ou indirectamente, a través da forma na que as institucións e organizacións regulan a interacción social. Tamén é relevante en todas as materias nas que se utilizan datos empíricos para coñecer as actitudes, os valores, os comportamentos e as necesidades da poboación» (AQU, 2018).

A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un dos obxectivos básicos do marco europeo de investigación e innovación. Unha das principais recomendacións é incorporar ferramentas que favorezan e permitan a igualdade de xénero no programa Horizonte Europa, no cal se esixe a inclusión do sistema sexo-xénero nas propostas de investigación presentadas á Comisión Europea (os proxectos que non inclúan esta premisa obteñen menos puntuación). Mediante os plans de igualdade de todas esas entidades e empresas que solicitan fondos europeos, incéntase a presenza de máis empresas emerxentes dirixidas por mulleres e incorpóranse mecanismos de visibilidade da investigación interseccional e sobre xénero.

Os traballos de investigación do Grao en Administración e Dirección de Empresas deben incluír a dimensión do xénero no que respecta á análise do sexo-xénero nas diferentes fases da investigación; é dicir, teñen que reflectir tanto as características biolóxicas como as sociais e culturais da sociedade. Outro dos elementos que cómpre destacar nos traballos de investigación é o estudo das desigualdades de xénero, pois débense favorecer as ferramentas que permitan a súa redución, prevención e, sobre todo, detección. Tanto nas investigacións dos traballos de fin de grao (TFG) como nas dos traballos de fin de máster (TFM), é importante que a perspectiva de xénero na área de investigación permita desenvolver modelos e escenarios de análise con menos distorsións e máis reais en relación coa sociedade (Martínez, 2013).

Os traballos de investigación que exclúen as mulleres da súa análise son investigacións parciais e, cando se analizan estudos que non incorporan esta perspectiva, fican incompletos (Ariño et al., 2011). En ciencias sociais hai máis tradición de incorporar a perspectiva de xénero ca noutras áreas de coñecemento, pero aínda queda moito camiño por percorrer (Korsvik e Rustad, 2021). Segundo a AQU, os resultados de aprendizaxe con perspectiva de xénero pasan por que o alumnado saiba desenvolver e distinguir tanto nas análises teóricas como nas empíricas os efectos das variables sexo e xénero; ademais, o alumnado debe ser quen de identificar

as principais achegas sobre o xénero na área de estudo da súa investigación. Unha das cuestións máis relevantes é saber interpretar datos empíricos con sensibilidade no que respecta ao xénero, así como saber elaborar indicadores sociais de carácter cualitativo e cuantitativo para identificar as desigualdades entre mulleres e homes. Os eixes principais de desigualdade son a idade, a clase, a raza, a diversidade funcional, a sexualidade, a identidade/expresión de xénero etc. Os TFG con perspectiva de xénero deben recoñecer as causas estruturais e estudar o problema da violencia contra as mulleres e outras violencias de xénero. O alumnado debe ser capaz de identificar os principais traballos sobre xénero na disciplina e de quen é a autoría. Por outra banda, un dos elementos esenciais é que se eviten os nesgos, estereotipos e roles de xénero na súa disciplina e no exercicio da súa profesión (AQU, 2018).

A incorporación da dimensión de xénero nos TFG pasa por revisar a literatura e elaborar preguntas e hipóteses (para o cal son esenciais as cuestións éticas e o establecemento de métodos de investigación), así como por dar a coñecer e difundir os resultados a través de publicacións ou presentándoos aos diferentes premios e recoñecementos (AQU, 2018; Korsvik e Rustad, 2021). Na actualidade, nas diferentes universidades existen premios para TFG e TFM que buscan recoñecer os traballos con perspectiva de xénero e que visibilizan as mulleres. «A competencia da dimensión de xénero é transversal e debe estar orientada a desenvolver un razoamento crítico e un compromiso social coa pluralidade e diversidade de realidades da sociedade actual desde o respecto aos dereitos fundamentais, á igualdade de mulleres e homes e á non-discriminación» (AQU, 2018).

A investigación no ámbito empresarial debe reflectir elementos importantes como a sensibilización sobre a cuestión de xénero en termos de fiscalidade; analizar os procesos de implantación dos plans de igualdade e do conxunto de medidas de conciliación familiar e laboral; estudar os protocolos contra o acoso e as violencias machistas das empresas; elaborar estudos sobre o traballo doméstico e de coidados; incorporar o estudo das políticas produtivas e reprodutivas etc. (AQU, 2018). O feito de incorporar

na investigación dos TFG ou TFM este estudo e análise dálles un valor engadido, pois axuda a normalizar o xénero, a reducir os estereotipos e, desta maneira, a obter resultados máis completos. Por outra banda, presentan elementos para entender as necesidades, os comportamentos e as actitudes fronte ao xénero; permiten visualizar esas necesidades e contribúen á produción de bens ou servizos mellor adaptados aos mercados (Schiebinger e Klinge, 2020). A interseccionalidade é esencial nas investigacións dos TFG con perspectiva de xénero, xa que pode ter un impacto moi directo no colectivo de mulleres en relación coa orixe racial ou étnica, a idade, a situación socioeconómica, a orientación sexual ou a discapacidade. É importante analizar estas variables porque, en combinación coas de sexo e xénero, inflúen como unha forma de discriminación e desigualdade (Comisión Europea, 2020). Ao aplicar un enfoque interseccional cómpre ter en conta a interacción entre xénero, cultura, clase e status.

Á hora de elaborar o proxecto de investigación no ámbito da administración e dirección de empresas, é necesario incluír no deseño o seguimento de políticas específicas de igualdade na I+D+i, así como a integración da igualdade e a transversalidade de xénero nas políticas sectoriais de ciencia e innovación. Incorporar plenamente a igualdade na participación de mulleres e homes no sistema de I+D+i aínda non é unha práctica habitual, polo que é importante coñecer os datos ofrecidos para as medidas froito da revisión, que poñen de manifesto desviacións que provocan a necesidade de poñer en marcha medidas positivas, como no caso da maternidade e a igualdade nos cargos (Gvozdanović e Maes, 2018).

A investigación debe ser un reflexo da sociedade, polo que cómpre «acadar unha **igualdade real e efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos e niveis** da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, aproveitando e retendo o talento, sen deixar a ninguén atrás» e «**integrar a dimensión de xénero** nas políticas, programas e proxectos de I+D+i» (Ministerio de Ciencia e Tecnoloxía, 2023).

No conxunto dos proxectos europeos que traballan o xénero como liña de actuación, ese traballo vai desde o fomento da dimensión de xénero

ata indicadores de xénero no seguimento e avaliación de proxectos financiados, así como o apoio ás investigacións interdisciplinarias nos estudos de xénero. Destacamos os seguintes:

- GENDERACTION: ofrece asesoramento a diferentes grupos de interese da UE en materia de políticas de igualdade (genderaction.eu).
- GENDERNET Plus: promove o financiamento conxunto de proxectos de investigación en xénero e nos obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) das Nacións Unidas (gender-net-plus.eu).
- SUPERA: desenvolve plans de igualdade en centros de investigación e axencias de financiamento desde o enfoque do cambio estrutural (sitio web superaproject.eu e vídeo institucional en youtube.com).

Outros portais de interese son Gendered Innovations (genderedinnovations.stanford.edu) e Genport (genderportal.eu).

•• 06. Recursos pedagóxicos

A continuación, recóllese un conxunto de recursos pedagóxicos para o profesorado que pode incorporar como ferramentas nos seus plans docentes, clases e exercicios na aula para facer visible a inclusión da igualdade entre mulleres e homes, e lograr que a formación sexa inclusiva. En primeiro lugar, atópanse un conxunto de sitios web relevantes, pertencentes a institucións internacionais, asociacións profesionais, observatorios, organismos públicos e empresas privadas, nos cales se poden consultar datos sobre o papel que desempeñan as mulleres, e a seguir inclúese tamén un glosario. En segundo lugar, atópase un conxunto de ferramentas para incorporar a linguaxe non-sexista na aula e como forma habitual de traballo. Por último, na seguinte sección hai materiais audiovisuais que se poden empregar na aula para xerar un debate sobre a igualdade, ver diferentes formas de liderado no mundo profesional e debatelas en conxunto.

6.1. Recompilación de webs

- ASIMPEA - Asociación Mujeres Emprendedoras:
<https://www.linkedin.com/in/asimpea/>
- Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas:
<https://amit-es.org/>
- Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (Ajuntament de Barcelona): <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca>
- Departament d'Igualtat i Feminismes (Generalitat de Catalunya):
<https://igualtat.gencat.cat/ca/inici>
- Escola de la Dona - Espai Francesca Bonnemaison:
<https://www.diba.cat/francescabonnemaison/>
- Forbes: «Gal Interrupted, Why Men Interrupt Women And How To Avert This In The Workplace WomensMedia Contributor»
- Indicadores da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible (Instituto Nacional de Estadística):
<https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/index.htm>

- Índice de Desigualdade e Xénero: <https://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- Institut Balear de la Dona: <https://observatori-igualtat.es/>
- Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya): <https://dones.gencat.cat/ca/inici>
- Institut Català de les Dones. Dones d'empresa (Generalitat de Catalunya): https://dones.gencat.cat/ca/ambits/activitats/exposicions/dones_empresa/
- Institut de les Dones (Generalitat Valenciana): <https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici>
- Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (Universitat Politècnica de Catalunya): <https://www.iiedg.org/ca>
- Instituto Europeo da Igualdade de Xénero (EIGE): <https://eige.europa.eu/>
- Liga de Universidades de Investigación Europeas (LERU): Igualdade, diversidade e inclusión: <https://www.leru.org/leru-groups/equality-diversity-inclusion>
- Ministerio de Igualdade: <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx>
- Mujeres Líderes: <https://www.linkedin.com/groups/5116572/>
- Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG) (Generalitat de Catalunya): <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/>
- Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Xénero: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/El-Observatorio-contr-la-violencia-domestica-y-de-genero/>
- Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home (Diputació de Barcelona): <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat>
- ONU Mulleres: <https://www.unwomen.org/es>
- Organización de Naciones Unidas: Obxectivo 5 ODS: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

- Organización Internacional do Traballo (OIT):
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Programa de Apoio Empresarial ás Mulleres (PAEM):
<https://empresarias.camara.es/>
- PwC: <https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity.html>
- Rede de Unidades de Igualdade de Xénero para a Excelencia Universitaria: <https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>
- Rede Distintivo Igualdade na Empresa (DIE):
<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>
- Talentia 360. Mujeres Directivas:
<https://www.eoi.es/es/programas/talentia360-mujeres-directivas>
- Unitat d'igualtat da Universitat de Barcelona:
<https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/inici>
- WeEqual: <https://www.linkedin.com/company/weequal/>

6.2. Glosario de conceptos

Sítios web de interese

Conxunto de páxinas web que se poden consultar para aclarar conceptos relativos á perspectiva de xénero e solucionar dúbidas sobre conceptos e aspectos relacionados.

- *10 puntos para visibilizar as mulleres na linguaxe*:
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-llenguatge-no-sexista/ca/>
- *100 palabras para la igualdad*: <https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>
- Ferramentas para unha linguaxe inclusiva: uso non-sexista da lingua: <https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>
- GenderTerm: recursos en liña de ONU Mulleres sobre o uso dunha linguaxe inclusiva con respecto ao xénero: https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm?field_spanish_term_value=&custom_az_filter=1

- GlosariodoAjuntamentdeBarcelona:<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/recursos-i-actualitat/glossari>
- Instituto Europeo da Igualdade de Xénero: glosario e tesouros: <https://eige.europa.eu/thesaurus>
- Mujeres en Red: <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>

Conceptos

Apoderamento feminino: proceso polo cal as mulleres toman o control da situación nos diversos ámbitos da súa vida persoal e profesional.

Barreiras invisibles: actitudes que resultan das expectativas, normas e valores tradicionais que impiden a capacitación (da muller) para os procesos de toma de decisións/para a súa participación plena na sociedade (*100 palabras para la igualdad*: <https://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>).

Capacidade institucional para a transversalidade de xénero: potencial dunha institución para cumprir os seus compromisos con transversalidade ou cun enfoque integrado de xénero, así como a capacidade de identificar e resolver problemas relacionados coa súa posta en marcha e desenvolvemento. (Nota: esta capacidade implica un conxunto de condicións funcionais que permiten elaborar e poñer en marcha programas de mellor rendemento.) (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1258?lang=es>).

Cegueira de xénero: falta de recoñecemento dos roles e as responsabilidades de mulleres/nenas e homes/nenos que se atribúen ou se imponen en contextos sociais, culturais, económicos e políticos específicos. Os proxectos, programas, políticas e actitudes cegos con respecto ao xénero non teñen en conta os diferentes roles e as necesidades diversas, e, polo tanto, manteñen o *statu quo* e non axudan a transformar a estrutura desigual das relacións de xénero (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1258?lang=es>).

Conciliación da vida familiar e laboral: compatibilización máis ou menos harmónica entre a vida laboral e a vida familiar e persoal. Para lograr

unha verdadeira conciliación, cómpre conseguir unha distribución equilibrada das tarefas domésticas entre mulleres e homes. Así mesmo, é necesario repensar os horarios e as xornadas laborais das empresas, e fomentar unha reorganización do tempo de traballo (como a xornada intensiva, a flexibilidade horaria, o teletraballo etc.) que non sexa desfavorable para a carreira profesional das mulleres (*Gran Enciclopèdia Catalana*: <https://www.encyclopedia.cat>).

Corresponsabilidade: no ámbito doméstico, consiste na distribución equitativa de responsabilidades domésticas entre os membros do fogar, isto é, en compartir entre os homes e as mulleres as responsabilidades familiares, profesionais e sociais (*Gran Enciclopèdia Catalana*: <https://www.encyclopedia.cat>).

Cota: proporción ou número de postos, escanos ou recursos que se deben atribuír a un colectivo específico, en xeral seguindo certas normas ou criterios, coa cal se pretende corrixir un desequilibrio anterior, normalmente en postos de toma de decisións ou en cuestións relativas ao acceso ás oportunidades formativas ou a postos de traballo (*100 palabras para la igualdad*: <https://www.igualdadendaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>).

Economía feminista: rama da economía que centra a análise nas bases androcéntricas da economía tradicional.

Efecto Matilda: discriminación e prexuízo que se produce en contra dos logros das mulleres científicas, achegas que se adoitan atribuír aos homes.

Emprendedora: muller que crea un proxecto empresarial.

Equilibrio de xénero: concepto numérico relacionado coa igualdade de xénero que fai referencia á igualdade relativa en termos de número e proporción de mulleres e homes ou de nenas e nenos. Adoita calcularse como o valor da proporción de mulleres e homes nun determinado indicador (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Equivalencia á xornada completa: a investigación pode non ser a actividade principal dalgunhas persoas, senón unha actividade secundaria ou

mesmo realizada a tempo parcial. A equivalencia á xornada completa defínese como «a relación de horas de traballo que realmente se dedican a I+D durante un período de referencia determinado (polo xeral, un ano natural), dividida entre o número total de horas traballadas de modo convencional no mesmo período por unha persoa ou grupo de persoas» (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Feminismo: movemento que ten como finalidade lograr a igualdade política, económica e xurídica da muller con respecto ao home e que se concretou a partir da segunda metade do século XIX no contexto da sociedade industrial. Son precursoras importantes Olympe de Gouges, que presentou na Asemblea Constituínte, durante a Revolución Francesa, a *Déclaration des droits des femmes* (1789), e Mary Wollstonecraft, que publicou *A Vindication of the Rights of Women* (1792), así como a obra de William Thompson *Appeal of One Half of the Human Race* (1825), influída por Owen, na cal se demanda o dereito ao voto feminino por vez primeira. Dentro do socialismo utópico, Fourier e Flora Tristán chegarán máis lonxe nas formulacións teóricas: supresión da familia, liberdade sexual, crianzas educadas pola comunidade etc. (*Gran Enciclopèdia Catalana*: <https://www.enciclopedia.cat>).

Fenda de xénero: distancia que existe entre as posicións das mulleres e dos homes, en calquera ámbito, no que respecta ao seu nivel de participación, acceso aos recursos, dereitos, remuneración ou beneficios (renda ou riqueza) (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Fenda salarial: a remuneración entre mulleres e homes non é igualitaria. A desigualdade salarial persiste e os últimos datos dispoñibles demostran que, por exemplo en Cataluña, as mulleres gañan un 20,6 % menos ca os homes. Este reto pódese abordar con políticas públicas, desde a xestión empresarial e tamén desde a negociación colectiva (Generalitat de Catalunya: https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/el_crl/activitat/activitat/igualtat-retributiva/).

Fenda salarial entre mulleres e homes: diferenza entre os salarios de mulleres e de homes, polo xeral expresada como porcentaxe das ganan-

cias que perciben os homes, calculada sobre a base do salario bruto medio do persoal empregado e usando como unidade a hora de traballo ou o total de rendas anuais (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Listaxes cremalleira: listaxe electoral na que os homes e as mulleres ocupan postos alternos (os homes ocupan os postos impares e as mulleres os pares, ou á inversa). Deste modo asegúrase que as mulleres e os homes da listaxe obterán unha representación do 50 % ou, no caso de que o número de postos que se escollen sexa impar, o máis próximo posible ao 50 % (Viquipèdia).

Mediación sensible ao xénero: método de resolución de conflitos mediante estratexias diferentes ás resolucións xudiciais que poden ser máis útiles para as mulleres que buscan xustiza, en especial porque lles ofrecen máis flexibilidade, diminúen os custos e atrasos, e garanten que as vítimas non sexan obxecto dunha vitimización secundaria (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Nesgos de xénero: accións ou pensamentos prexudiciais baseados en percepcións de xénero segundo os cales as mulleres non son iguais aos homes (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Paridade: situación que garante unha presenza de mulleres e homes equitativa, na cal ningún dos sexos supera o 60 % do conxunto de persoas a que se refire nin é inferior ao 40 %, e que debe intentar acadar o 50 % de persoas de cada sexo (Lei 17/2015).

Perspectiva de xénero: perspectiva que ten en conta as diferenzas baseadas no xénero ao examinar calquera política, fenómeno social ou proceso (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Presenza ou participación equilibrada: nun sentido estrito, a participación equilibrada implica unha representación igualitaria, a miúdo coñecida como *participación paritaria de mulleres e homes* (50 %-50 %). Con todo, existe un consenso xeral con respecto a que a representación de mulleres e homes en calquera órgano decisorio da vida pública e política non debería estar por baixo do 40 % (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Segregación horizontal: concentración desproporcionada de homes e mulleres en diferentes sectores e ocupacións (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Segregación vertical: concentración desproporcionada de mulleres e homes en postos ou niveis específicos de responsabilidade (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Teito de cristal: obstáculos artificiais e barreiras invisibles que impiden que as mulleres cheguen a postos máis altos no organigrama da empresa, xa sexa pública ou privada, en calquera ámbito (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

Transversalidade de xénero: reorganización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos das políticas existentes por parte das persoas que adoitan estar involucradas na súa formulación, de forma que a igualdade de xénero se incorpora en todas esas políticas, a todos os niveis e en todas as etapas (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

6.3. Filmografía e materiais audiovisuais

UBTV

- *Dones directives: estratègies de comunicació en clau de gènere* (2012): <https://www.ub.edu/ubtv/video/dones-directives-estrategies-de-comunicacio-en-clau-de-genere>
- *Perspectiva de gènere* (8 de marzo de 2023): <https://www.ub.edu/ubtv/video/perspectiva-de-genere>

Materiais audiovisuais

- Dream Gap: https://www.youtube.com/watch?v=i_xU7VbF0gI
- TED: <https://www.ted.com/>
- Musimbi Kanyoro (2018): [Para resolver os problemas máis grandes do mundo débese investir nas mulleres e nas nenas.](#)
- Dana Kanze (2018): [O verdadeiro motivo polo que as emprendedoras conseguen menos financiamento.](#)
- Rocío Lorenzo (2017): [Como a diversidade laboral crea equipos máis innovadores.](#)

- Sheryl Sandberg (2010): [Por que temos tan poucas dirixentes?](#)
- June Sarpong (2022): [Necesitamos líderes que loiten visiblemente pola inclusión.](#)
- Halla Tómasdóttir e Bryn Freedman (2019): [A crise do liderado e un novo camiño cara ao futuro.](#)
- Roselinde Torres (2014): [Que se necesita para facer un gran liderado.](#)
- *The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe: Who is concerned? How to comply with it?* (23 de xuño de 2022): <https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/other/event220623.htm>

Este material audiovisual fai un repaso dos diferentes aspectos que debe ter un plan de igualdade de xénero (GEP, pola súa sigla en inglés) e que teñen que cumprir todos os organismos públicos, institucións de educación superior e organizacións de investigación dos Estados membros que participan en Horizonte Europa. Este vídeo presenta as liñas xerais e explica os diferentes aspectos que se deben ter en conta nos plans de igualdade.

Filmes

- *20th Century Women* (2016): <https://www.filmaffinity.com/es/film199234.html>
- *Bombshell* (2019): <https://www.filmaffinity.com/es/film934403.html>
- *Brave* (2012): <https://www.filmaffinity.com/es/film249160.html>
- *Coco avant Chanel* (2019): <https://www.filmaffinity.com/es/film196739.html>
- *Erin Brockovich* (2000): <https://www.filmaffinity.com/es/film657177.html>
- *Frida* (2002): <https://www.filmaffinity.com/es/film601562.html>
- *Hidden Figures* (2016): <https://www.filmaffinity.com/es/film947523.html>
- *Joy* (2015): <https://www.filmaffinity.com/es/film538720.html>

- *La librería* (2017): <https://www.filmaffinity.com/es/film114695.html>
- *La source des femmes* (2011): <https://www.filmaffinity.com/es/film583640.html>
- *Mona Lisa Smile* (2003): <https://www.filmaffinity.com/es/film985010.html>
- *On the Basis of Sex* (2018): <https://www.filmaffinity.com/es/film216003.html>
- *Suffragette* (2015): <https://www.filmaffinity.com/es/film904562.html>
- *Tootsie* (1982): <https://www.filmaffinity.com/es/film591499.html>
- *The Devil Wears Prada* (2006): <https://www.filmaffinity.com/es/film845394.html>
- *The Glorias* (2020): <https://www.filmaffinity.com/es/film489070.html>
- *The Help* (2011): <https://www.filmaffinity.com/es/film512560.html>
- *The Hours* (2002): <https://www.filmaffinity.com/es/film530432.html>
- *The Iron Lady* (2011): <https://www.filmaffinity.com/es/film820847.html>
- *Thelma & Louise* (1991): <https://www.filmaffinity.com/es/film373151.html>
- *Working Girl* (1998): <https://www.filmaffinity.com/es/film282933.html>

6.4. Grupos e redes de investigación

- ADHUC, Centre de Recerca Teoria, Gènere i Sexualitat
- CEFOCID, Benestar, Comunitat i Control Social (Grupo Copolis)
- Construint noves masculinitats: representacions i transferència social
- CREA UB, Centre Especial de Recerca en Teories i Pràctiques superadores

- de Desigualtats
- DUODA, Centre de Recerca de Dones
- G-IDEA-UB, rup d'Innovació Docent en Eines d'Aprenentatge en Direcció d'Empreses
- GenderPORT
- GENI, Grup de Recerca en Gènere, Identitat i Diversitat
- GIDMIM, Grup d'Innovació Docent en Màrqueting i Investigació de Mercats
- GRESUD, Grup de Recerca en Educació Superadora de Desigualtats
- Grup de Recerca Interdisciplinar en Gènere i Desigualtats Socials (Universitat de Girona)
- Grup d'Estudis en Dona, Salut i Ètica de la Relació Assistencial (eDosier)
- Grupo de Innovación Docente en Administración y Dirección de Empresas
- Grupo de investigación Igualdad y Género (Universidad de la Rioja)
- Grup Interuniversitari de Recerca en Gènere, Diversitat i Salut
- iiEDG, Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere
- REPRODEC, Reproducció Econòmica: Natura, Institucions, Treball i Gènere
- SEFINGE. Filosofia i Gènere (CIPD, Creació i Pensament de les Dones)
- SEGEN, Grup de Recerca en Sociologia de l'Educació i Estudis de Gènere
- SIMS, Seminario Interdisciplinario Mujeres y Sociedad
- TIG, Treball, Institucions i Gènere
- Xarxa Innovació Docent Perspectiva de Gènere (Universitat de Girona)

6.5. Congresos, xornadas e asociacións

- Accelerating Women to Corporate Boards: <https://5050wob.com/>
- ASCEF: <https://www.ascef.com/es/>
- Asociación para el Progreso de la Dirección: <https://www.apd.es/>
- CIDUI: <https://www.cidui.org/es/presentacion/areas-de-trabajo/>
- Cineaic, Congreso Internacional sobre Aprendizaxe, Innovación e Cooperación (Madrid): <http://cineaic.net/>
- EMA, asociación de mulleres empresarias, directivas e autónomas: <https://emaempresariasasociadas.es/>
- Foro Económico Mundial: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- Fundación CEOE: <https://www.ceoe.es/es/search?fulltext=genero>
- Women 360: <https://www.women360congress.com/>

6.6. Normativas

- Constitución española
- ISO/DIS 53800 Directrices para a promoción e posta en marcha da igualdade de xénero e o apoderamento das mulleres
- Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non-discriminación
- Lei 16/1983, do 24 de outubro, de creación do organismo autónomo Instituto da Muller
- Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria
- Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social

- Orde IGD/577/2020, do 24 de xuño, pola que se crea o Consello de Participación das Persoas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuais e Intersexuais (LGTBI) e se regula o seu funcionamento
- Real decreto 455/2020, do 10 de marzo, polo que se desenvolve a estrutura orgánica básica do Ministerio de Igualdade
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes
- Real decreto lei 12/2020, do 31 de marzo, de medidas urxentes en materia de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero

Outras

- Convención Internacional sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación Racial
- Convenio de Istanbul
- Documento refundido de medidas do pacto de Estado en materia de violencia de xénero (Congreso e Senado)
- Folleto sobre o pacto de Estado contra a violencia de xénero

6.7. Programas de materias sobre administración e dirección de empresas

Universitat de Barcelona

- Guía docente de Economía e Empresa: <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePDInfes?curs=2023&assig=363653&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Guía docente de Recursos Humanos: <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePDInfes?curs=2023&assig=363653&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Guía docente de Dirección de Operacións: <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePDInfes?curs=2023&assig=363673&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>

- Guía docente de Mulleres, Traballos e Sociedade: <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccessInformePDInfes?curs=2023&assig=363729&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Guía docente de Prácticas Externas: <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccessInformePDInfes?curs=2023&assig=363824&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- INNDOC (o programa recolle opinións de estudantes, profesorado e persoas asesoras): <https://www.ub.edu/portal/web/economia-empresa/programa-inndoc>

Universidad Complutense de Madrid

- Xénero e diversidade nas organizacións – 802315 Curso académico 2023- 24: <https://www.ucm.es/estudios/grado-ade-plan-802315>

..07. Para profundar

Neste apartado presentamos a bibliografía clave en perspectiva de xénero para profundar e incorporar nos plans docentes de Administración e Dirección de Empresas. No segundo subapartado incluímos unha serie de capítulos de libros relevantes e, no terceiro, unha serie de artigos destacables sobre perspectiva de xénero e economía feminista. Por último, pódese consultar unha listaxe doutras páxinas web, grupos de investigación, asociacións e comisións.

7.1. Bibliografía de referencia

- ABOITES, Hugo (1999). *Mecanismo para restaurar la jerarquía «natural» entre géneros. Exámenes de opción múltiple: una evaluación discriminatoria*. Dispoñible en: www.jornada.unam.mx/1999/01/05/examen.es.htm
- ADKINS, Lisa (1994). *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Milton Keynes: Open University Press.
- ALMEDA SAMARANCH, Elisabet e DI NELLA, Dino (dirs.) (2014). *Las familias monoparentales a debate* (5 vols.). Barcelona: Ed. Copalqui.
- AQU - AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI DE CATALUNYA (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*.
- ARNOT, Madeleine e WEILER, Kathleen (1993). *Feminism and Social Justice in Education*. Londres: Falmer Press.
- BBVA (2022). *Emprendimiento en femenino: romper la barrera de la conciliación, la digitalización y la financiación*. 13 de outubro de 2022. Dispoñible en: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/emprendimiento-en-femenino-romper-la-barrera-de-la-conciliacion-la-digitalizacion-y-la-financiacion/>
- BOLGER, Niall e KELLAGHAN, Thomas (1990). «Method of measurement and gender differences in scholastic achievement». *Journal of Educational Measurement*, 27(2), 165-174.

- BOSQUE, Ignacio (2012). *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*. Madrid: Real Academia Española.
- CARRASCO, Cristina (ed.) (2014). «Con voz propia». *La economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.
- CARRASCO, Cristina. (ed.) (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- CARTER, Norvella e VAVRUS, Michael (2018). *Intersectionality of Race, Class, and Gender in Teaching and Teacher Education*. Leiden, NL: Brill/Sense.
- CONSELLO DE EUROPA (2018). *Gender Equality Strategy 2018-2023*.
- DAVIS, Angela (1981). *Women, Race and Class*. Nova York: Vintage.
- DÍAZ-MARTÍNEZ, Capitolina e SIMÓ-NOGUERA, Carles Xavier (2016). *Brecha salarial y brecha de cuidados*. Valencia: Tirant Humanidades.
- FINE, Cordelia (2011). *Cuestión de sexos*. Barcelona: Roca Editorial.
- GRATTON, Lynda (2001). *Estrategias de capital humano. Cómo situar a las personas en el corazón de la empresa*. Madrid: Pearson Educación.
- GVOZDANOVIĆ, Jadranka e MAES, Katrien (2018). *Implicit Bias in Academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers - And what to do about it*. Disponible en: <https://www.leru.org/publications/implicit-bias-in-academia-a-challenge-to-the-meritocratic-principle-and-to-womens-careers-and-what-to-do-about-it>
- HELLER, Lidia (2011). «Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina». *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, 3, 69-96.
- HILL COLLINS, Patricia (2000). *Black feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Nova York: Routledge.
- KORSVIK, Trine Rogg e RUSTAD, Linda Marie (2021). *¿Qué es la dimensión de género en el ámbito de la investigación? Casos de estudio en la investigación interdisciplinar*. Ed. Universidad de Cantabria.
- MARÇAL, Katrine (2016). *Who cooked Adam Smith's dinner?* Nova York: Pegasus Books.
- MARTÍNEZ, Capitolina Díaz e MORENO, Sandra Dema (2013). «Metodología no sexista en la investigación y producción del conocimiento». En *Sociología y género* (pp. 65-86). Tecnos.

- MINISTERIO DE CIENCIA E TECNOLOGÍA (2023). *Igualdad de género*. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad.html>
- NARAYAN, Uma (1997). *Dislocating Cultures: identities, Traditions, and Third-World Feminism*. Nova York: Routledge.
- ONDA CERO (2023). *Lideratges. La veu de la dona als negocis*. Disponible en: <https://www.ondacero.es/emisoras/catalunya/audios-podcast/lideratges/>
- ORTEGA LÓPEZ, Teresa María; AGUADO HIGÓN, Ana e HERNÁNDEZ SANDOICA, Elena (eds.) (2019). *Mujeres, dones, mulleres, emakumeak. Estudios sobre historia de las mujeres y del género*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- PÉREZ GARZÓN, Juan Sisinio (2012). *Historia del feminismo*. Madrid: Catarata.
- PLATERO, Raquel L. (ed.) (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellatera.
- RISMAN, Barbara J. (1998). *Gender vertigo: American families in transition*. Yale University Press.
- ROSSER, Phillys (1989). *The SAT Gender Gap*. Washington D. C.: Center for Women Policy Studies.
- SYMONS, Lesley (2016). «Only 11 % of top business school case studies have a female protagonist». *Harvard Business Review*.
- SCHIEBINGER, Londa e KLINGE, Ineke (2020). *Gendered innovations 2: how inclusive analysis contributes to research and innovation*. Luxemburgo: Oficina de Publicacións da Unión Europea.
- SQUIRES, Judith (2007). *The new politics of gender equality*. Palgrave Macmillan.
- VALCÁRCEL, Amelia (2008). *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Cátedra.
- VELASCO BALMASEDA, Eva (coord.) (2020). *Casos de dirección y administración de empresas con perspectiva de género*. Madrid: Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Casos_Direccion_Administracion_IM.pdf

7.2. Capítulos de libros

- AGUIRRE, Rosario (2009). «Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado». En Rosario Aguirre (ed.), *Las bases invisibles del bienestar social. El Trabajo no remunerado en Uruguay* (pp. 25-85). Montevideo: Doble Clic.
- AITCHISON, Carmichael e REEVES, C. (1998). «Gendered (Bed)spaces: The Culture and Commerce of Women-only Tourism». En Cara Aitchison e Fiona Jordan (eds.), *Gender, Space and Identity: Leisure, Culture and Commerce* (pp. 47-68). Eastbourne: Leisure Studies Association.
- CARBONELL, M. (2005). «Trabajo femenino y economías familiares en el antiguo régimen». En Isabel Morant (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. II (pp. 237-261). Madrid: Cátedra.
- CRESPI-VALLBONA, Montserrat (2022). «Economia i empresa: abordatge de conceptes per a la seva efectiva aplicació». En P. V. Martínez i Álvarez (ed.), *Saber la singularitat: innovació docent des dels feminismes* (pp. 64-70). Ed. Octaedro, Col. Quaderns de Docència Universitària (46).
- GIBSON, Heather (2001). «Gender in tourism: Theoretical perspectives». En Yiorgos Apostolopoulos, Sevil F. Sönmez e Dallen J. Timothy (eds.), *Women as producers and consumers of tourism in developing regions* (pp. 19-43). Westport, CT: Praeger.
- HOOKE, Bell (2004). «Mujeres negras. Dar forma a la teoría feminista». En Bell Hooks, Avtar Brah, Chela Sandoval e Gloria Anzaldúa (eds.), *Otras inapropiables: feminismos desde las fronteras* (pp. 33-50). Madrid: Traficantes de Sueños.
- INTEMANN, Kristen (2011). «Diversity and dissent in science: does democracy always serve feminist aims?». En *Feminist epistemology and philosophy of science* (pp. 111-132). Dordrecht: Springer.
- KAPLAN, Temma (2008). «Social Movements of Women and Public Good». En Cristina Borderías e Mercè Renom (eds.), *Dones en moviment(s): segles XVIII-XXI* (pp. 19-47). Icaria Editorial.
- RODRÍGUEZ, Pilar (2008). «Género, inmigración y trabajo en las sociedades postmodernas». En Isabel Holgado, (coord.), *Prostituciones: diálogos sobre sexo de pago* (pp. 41-54). Barcelona: Editorial Icaria.

- RODRÍGUEZ, Pilar (2021). «Feminismos Periféricos: una propuesta conceptual sobre sexos-géneros e interseccionalidad». En María de la Paz Pando Ballesteros, José María Enríquez Sánchez e Carmen Duce Diaz (coords.), *Feminismo(s): Historia y retos actuales*. UNED.
- VALDIVIESO, Sofía; AYUSTE, Ana; RODRÍGUEZ-MENÉNDEZ, María del Carmen e VILA MERINO, Eduardo Salvador (2016). «Educación y género en la formación docente en un enfoque de equidad y democracia». En Isabel Carrillo Flores (coord.), *Democracia y educación en la formación docente* (pp. 117-140). Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya.
- VALIENTE, Celia (1997). «State Feminism and Gender Equality Policies: the case of Spain (1983-95)». En Frances Gardiner (ed.), *Sex Equality Policy in Western Europe* (pp. 139-153). Londres: Routledge.
- WALL, Karin (2013). «Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe». En A. Moreno (ed.), *Family well-being: European perspectives* (pp. 103-130). Londres: Springer.

7.3. Artigos

- ALBERT MÁRQUES, José J. e SOTO-ARTEAGA, Adela (2018). «Las leyes de igualdad de género en España». *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 2, 83-98.
- ALCAÑIZ, Mercedes (2015). «Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar». *RES Revista Española de Sociología*, 23, 29-55.
- ALON, Titan et al. (2020a). «The impact of covid-19 on gender equality». Working Paper 26947, *National Bureau of Economic Research*.
- ALON, Titan et al. (2020b). «This time it's different: The role of women's employment in a pandemic recession». Working Paper 27660, *National Bureau of Economic Research*.
- ARIÑO, María Dolores; Tomás, Concepción; Eguiluz, Mercedes; Samitier, María Luisa; Oliveros, Teresa; Yago, Teresa; Palacios, Gema e Magallón, Rosa (2011). «¿Se puede evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación?». *Gaceta Sanitaria*, 25, 146-150.
- BALAGUER PIÉ, Asun (2009). «De la teoria queer i les altres maneres de pensar l'educació». *Temps d'Educació*, 37, 253-270.

- BAÑÓN, Sonia Reverter e MEDINA-VICENT, Maria (2017). «Intersecciones entre liderazgo y feminismo». *Dossiers Feministes*, 22, 5-12.
- BARBERÀ, Ester; RAMOS, Amparo e SARRIÓ, Maite (2003). «Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género». *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278. <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61740/88525>
- BERNÁRDEZ RODAL, Asunción (2017). «Los estudios universitarios feministas y con perspectiva de género en España (2010-15)». *Revista de Comunicación de la SEECI*, 42, 45-61.
- BÖNTE, Werner e PIEGELER, Monika (2013). «Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: driven by competitiveness». *Small Business Economics*, 41(4), 961-987.
- BUQUET-CORLETO, Ana Gabriela (2011). «Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: problemas conceptuales y prácticos». *Perfiles Educativos*, 33, 211-225.
- CÁLIX, Carlos Geovany et al. (2016). «El rol del empowerment en el éxito empresarial». *Investigación Administrativa*, 45(11).
- CAMARENA ADAME, María Elena e SAAVEDRA GARCÍA, María Luisa (2018). «La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables administrativas». *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54), 39-58.
- CAPRILE, María; VALLÉS, Nuria e PALMEN, Rachel (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Barcelona: Fundación CIREM, 80.
- CARRASCO, Cristina (2017). «La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción». *Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía*, 91(1), 43-77.
- CARRASCO, Cristina e DOMÍNGUEZ, Màrius (2011). «Family strategies for meeting care and domestic work needs: Evidence from Spain». *Feminist Economics*, 17(4), 159-188.
- CHINCHILLA, Nuria; POELMANS, Steven e LEÓN, Consuelo (2005). «Mujeres directivas bajo el techo de cristal». *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*.

- COMISIÓN EUROPEA (2009). *El género en la investigación*. Disponible en: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf
- COMISIÓN EUROPEA (2016). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Disponible en: https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf
- CRENSHAW, Kimberlé (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*, 140, 139-167.
- CUBILLOS ALMENDRA, Javiera (2014). «Reflexiones sobre el proceso de investigación. Una propuesta desde el feminismo decolonial». *Athenea Digital*, 14(4), 261-285.
- DE LA FUENTE CABRERO, Concepción; SEGOVIA-PÉREZ, Mónica e FIGUEROA-DOMECQ, Cristina (2014). «Implications of financial institution support for women's business projects». *ESIC Market Economic and Business Journal*, 45(3), 515-552.
- DONOSO-VÁZQUEZ, Trinidad e VELASCO-MARTÍNEZ, Anna (2013). «¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?». *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 17(1), 71-88.
- DONOSO-VÁZQUEZ, Trinidad; MONTANÉ, Alejandra e DE CARVALHO, María Eulina (2014). «Género y calidad en Educación Superior». *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 17(3), 157-171.
- ESTELLER, Montserrat Carbonell; MUÑOZ, Lina Gálvez e MODROÑO, Paula Rodríguez (2014). «Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europe». *Áreas. Revista internacional de Ciencias Sociales*, 33, 17-32.
- FARRÉ, Lidia e VELLA, F. (2013). «The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation». *Economica*, 80(318), 219-247.
- FARRÉ, Lidia e GONZÁLEZ, Libertad (2021). «Trabajo remunerado y no remunerado: la pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres». *Observatorio Social de la Fundación La Caixa*.

- FARRÉ, Lúdia et al. (2020). «How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain».
- FARRÉ, Lúdia; FAWAZ, Yarine; GONZÁLEZ, Libertad e GRAVES, Jennifer (2021). «Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19». *Review of Income and Wealth*, 68(2).
- FERNÁNDEZ DE CASTRO, Patricia (2012). «El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género». *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 16, 79-104.
- GARCÍA-PÉREZ, Rafael; REBOLLO-CATALÁN, Ángeles; VEGA, Luisa; BARRAGÁN-SÁNCHEZ, Raquel; BUZÓN, Olga e PIEDRA, Joaquín (2011). «El patriarcado no es transparente: competencias del profesorado para reconocer desigualdad». *Cultura y Educación*, 23(3), 385-397.
- GÓMEZ, Verónica e JIMÉNEZ, Andrés (2015). «Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género». *Polis. Revista Latinoamericana*, 14(409), 1-17.
- GONZÁLEZ, María Cristina e DELGADO DE SMITH, Yamile (2016). «Lenguaje no sexista: una apuesta por la visibilización de las mujeres». *Comunidad y Salud*, 14(2), 86-95.
- GRAU SARABIA, Mónica (2018). *Deconstruyendo el Business desde el feminismo. La empresa social como referente para la igualdad*.
- GREEN, Adam (2007). «Queer Theory and Sociology: Locating the Subject and the Self in Sexuality Studies». *Sociological Theory*, 25(1), 26-45.
- GREWAL, Inderpal e KAPLAN, Caren (2001). «Global identities: theorizing transnational studies of sexuality». *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 7(4), 663-679.
- GUZMÁN CUEVAS, Joaquín J. et al. (2008). «Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global». *Revista de Economía Mundial*, 18, 381-392.
- KEOHANE, Nanner (2019). «Women, power & leadership». *Daedalus*, 149(1), 236-250.
- LA BARBERA, María Caterina (2016). «Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea». *Interdisciplina*, 4(8), 105-122.

- LAHELMA, Elina e TAINIO, Liisa (2019). «The long mission towards gender equality in teacher education: Reflections from a national project in Finland». *Nordic Studies in Education*, 39(1), p. 69-84.
- LARRONDO, Ainara e RIVERO, Diana (2019). «A case study on the incorporation of gender-awareness into the university journalism curriculum in Spain». *Gender and Education*, 31(1), 1-14.
- LÓPEZ-FRANCÉS, Inmaculada e VÁZQUEZ-VERDERA, Victoria (2014). «La perspectiva de género y el papel de la Universidad en el siglo XXI». *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 15(4), 241-261.
- LÓPEZ-VILLANUEVA, Cristina e CRESPI-VALLBONA, Montserrat (2022). «Cuidados y arreglos. La importancia del arraigo al barrio en un contexto de pandemia. El caso de la ciudad de Barcelona», *RES, Revista Española de Sociología* (monográfico), en prensa.
- LERU (2015). «Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process». *Advice Paper*, 18, setembro.
- LERU (2018). «Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it». *Advice Paper*, 23, xaneiro.
- MANN, Susan Archer e HUFFMAN, Douglas J. (2005). «The decentering of second wave feminism and the rise of the third wave». *Science & society*, 69(1:Special issue), 56-91.
- MARKUSSEN, Simon e RØED, Knut (2017). «The gender gap in entrepreneurship – the role of peer effects». *Journal of Economic Behavior and Organization*, 134, 356-373.
- MENÉNDEZ, María (2020). «Elaborar publicidad generadora de feminismo: hacia una propuesta metodológica sobre femvertising». *Pensar la Publicidad. Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias*, 14(2), 251-260.
- MORA, Enrico e PUJAL, Margot (2009). «Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria». *Univestog II Congr s Internacional*, Universitat de Girona.

- MUNAR, Ana María; KHOO-LATTIMORE, Catheryn; CHAMBERS, Donna e BIRAN, Avital (2017). «The academia we have and the one we want: on the centrality of gender equality», *Anatolia*, 28(4), 582-591.
- OAKLEY, Judith G. (2000). «Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs». *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334.
- PASTOR, Inma e ACOSTA, Ana (2016). «La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos». *Investigaciones Feministas: Papeles de Estudios de Mujeres, Feministas y de Género*, 7(2), 247-271.
- PAUTASSI, Laura (2021). «A un año de la pandemia: Los cuidados en el centro y en los márgenes». *Desenvolvimento em Debate*, 9(1), 213-229.
- RODRÍGUEZ, Pilar (2010). «Feminismos y solidaridad». *Revista Mexicana de Sociología*, 73(3), 445-466.
- RODRÍGUEZ, Pilar (2015). «Un análisis interseccional sobre malos tratos y violencia laboral en mujeres que ejercen la prostitución». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 151, 123-140.
- ROGERS, Susan Carol (1978). «Woman's place: a critical review of anthropological Theory». *Comparative Studies in Society and History*, 20(1), 123-162.
- SAYER, Liana C.; BIANCHI, Suzanne M. e ROBINSON, John P. (2004). «Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children». *American Journal of Sociology*, 110(1), 1-43.
- SEVERS, Eline; CELIS, Karen e ERZEEL, Silvia (2017). «Poder, privilegio y desventaja: teoría interseccional y representación política». *Revista de Investigaciones Feministas*, 8, 41-51.
- VANDEGRIFT, Darcie (2008). «This isn't paradise – I work here». *Gender and Society*, 22(6), 778-798.
- VEGA, Pedro Jesús; SANTERO, Rosa; CASTRO, Belén e GÓMEZ, Nuria Elena (2016). «Women directors, critical mass and gender wage gap. Evidence for Spain». *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1).
- VIZCARRA MORALES, María Teresa; NUÑO ANGÓS, Teresa; LASARTE LEONET, Gema; ARISTIZÁBAL LLORENTE, M. Pilar e ÁLVAREZ URÍA, Amaia (2015). «La perspectiva de género en los títulos de Grado en la Escuela

- Universitaria de Magisterio de Vitoria-Gasteiz». *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 297-318.
- WEST, Candace e ZIMMERMAN, Don H. (1987). «Doing Gender». *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- ZIPPEL, Kathrin; FERREE, Myra Marx e ZIMMERMANN, Karin (2016). «Gender equality in German Universities: Vernacularising the battle for the best brains». *Gender and Education*, 28(7), 867-885.

7.4. Outras páxinas web, grupos de investigación e proxectos europeos

- Canadian Institutes for Health Research (CIHR). «Sex, Gender and Health Research Guide: A Tool for CIHR»: <https://cihr-irsc.gc.ca/e/49629.html>
- *Criteris per a un ús no sexista de la llengua* (Serveis Lingüístics, Universitat de Barcelona): <https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>
- Cogam LGTB+: <https://cogam.es/empresas-inclusivas>
- Comisión Europea (2020). Gendered Innovations 2: https://ec.europa.eu/info/news/gendered-innovations-2-2020-nov-24_es
- Diversity in Artificial Intelligence (JRC): <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC137550>
- Forbes (2023). Listaxe das cen mulleres máis poderosas do mundo: <https://forbes.es/listas/204525/lista-forbes-una-espanola-entre-las-100-mujeres-mas-poderosas-del-mundo/>

Esta listaxe emprega as seguintes variables para medir o poder: diñeiro, medios, impacto e áreas de influencia política. Destaca as líderes políticas, corporativas etc. Na listaxe aparecen mulleres que loitan contra o *statu quo*.

- Gender Academy: <https://ge-academy.eu/th1-b>
- GENDERACTION+: <https://genderaction.eu>
- Gendered Innovations: <https://genderedinnovations.stanford.edu>

- GENDER.NET Plus: <https://gender-net-plus.eu/>
- GenderSTE Cost Action: genderste.eu
- GenPORT: <http://www.genderportal.eu>
- Grupos de investigación sobre xénero da Univesitat de Barcelona: <https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/grups-recerca>
- Guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero da Xarxa Vives d'Universitats: <https://www.vives.org/programes/igualtat-gener/guies-docencia-universitaria-perspectiva-gener/>
- Igualdade de Xénero en Investigación e Innovación (UE): https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- Instituto Europeo da Igualdade de Xénero: <https://eige.europa.eu/>
- ONU-Mulleres. Entidade das Nacións Unidas para a Igualdade de Xénero e o Apoderamento das Mulleres. Convención sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a muller (CEDAW): <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- Publicacións no Depósito Institucional de Igualdade da Universitat de Barcelona: <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/177240>
- SPEAR: <https://gender-spear.eu/>
- SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia): <https://www.superaproject.eu>
- TACR. Gender in the content of R&I: <https://www.tacr.cz/en/gender-in-the-content-of-researchand-innovation/>
- Unidade de Igualdade da Universitat de Barcelona: <https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/la-unitat>

A administración e dirección de empresas é unha disciplina na que a visión, a opinión e o desenvolvemento estiveron influenciados de forma predominante polos homes, que dominaron o ámbito académico e de investigación desde o inicio do seu desenvolvemento.

A *Guía para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero de Administración e Dirección de Empresas* ofrece propostas, exemplos de boas prácticas, recursos docentes e ferramentas de consulta para impartir unha docencia universitaria sensible con respecto ao xénero, modificar a visión das mulleres no ámbito empresarial e ser un punto de inflexión a respecto do papel da muller na transmisión de coñecemento nas aulas universitarias nas que se imparten graos relacionados coa dirección de empresas e organizacións.

Ciencias da Computación

PALOMA MOREDA POZO

Dereito e Criminoloxía

M. CONCEPCIÓN TORRES DÍAZ

Educación e Pedagogía

MONTSERRAT RIFÀ VALLS

Filoloxía e Lingüística

MONTSERRAT RIBAS BISBAL

Filosofía

SONIA REVERTER-BAÑÓN

Física

ENCINA CALVO IGLESIAS

Historia

MÓNICA MORENO SECO

Historia da Arte

M. LLÚISA FAXEDAS BRUJATS

Medicina

MARÍA TERESA RUIZ CANTERO

Psicoloxía

ESPERANZA BOSCH FIOL
SALUD MANTERO HEREDIA

Socioloxía, Economía e

Ciencia Política

ROSA MARIA ORTIZ MONERA
ANNA MARIA MORERO BELTRÁN

Comunicación

MARIA FORGA MARTEL

Enxeñaría Industrial

ELISABET MAS DE LES VALLS
ORTIZ MARTA PEÑA CARRERA

Antropoloxía

JORDI ROCA GIRONA

Arquitectura

M. ELIA GUTIÉRREZ-MOZO
ANA GILSANZ-DÍAZ
CARLOS BARBERÁ-PASTOR
JOSÉ PARRA-MARTÍNEZ

Enfermería

M. ASSUMPTA RIGOL CUADRA
DOLORS RODRÍGUEZ MARTÍN

Matemáticas

IRENE EPIFANIO LÓPEZ

Enxeñaría Electrónica de

Telecomunicación

SÓNIA ESTRADÉ ALBIOL

Docencia en liña

IOLANDA GARCÍA GONZÁLEZ E
MÍRIAM ARENAS CONEJO

Enxeñaría Multimedia

SUSANNA TESCONI

Traballo Social

OZGÜR GUNES OZTÜRK OKUMUS
MARIONA LLADONOSA LATORRE

Administración e

Dirección de Empresas

PILAR LÓPEZ-JURADO GONZÁLEZ
NÚRIA RODRÍGUEZ ÁVILA

Ciencias da Actividade

Física e do Deporte

PEDRONA SERRA PAYERAS
SUSANNA SOLER PRAT

Enxeñaría Naval, Mariña e Náutica

CLAUDIA BARAHONA-FUENTES
MARCEL·LA CASTELLS-SANABRA

Enxeñarías Agrarias

MARÍA DOLORES RAIGÓN
JIMÉNEZ

Xeografía

MARIA PRATS FERRET
MIREIA BAYLINA FERRÉ

Consulta a colección completa

<https://www.uvigo.gal/campus/igualdade/docencia-formacion-perspectiva-xenero>

Xarxa Vives
d'universitats



Pacto de Estado
contra la violencia de género



XUNTA
DE GALICIA



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Universidade de Vigo