

Ciències Socials i Jurídiques

Guies per a una  
docència universitària  
amb perspectiva de gènere

# Administració i Direcció d'Empreses

Núria Rodríguez Àvila  
Pilar López-Jurado Gonzàlez

Xarxa Vives  
d'universitats



# **ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES**

**GUIES PER A UNA DOCÈNCIA  
UNIVERSITÀRIA AMB PERSPECTIVA  
DE GÈNERE**

Núria Rodríguez Àvila i Pilar López-Jurado González

## AQUESTA COL·LECCIÓ DE GUIES ESTÀ IMPULSADA PEL GRUP DE TREBALL D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA XARXA VIVES D'UNIVERSITATS

**Ada GARRIGA COTS**, presidenta de la Comissió d'Igualtat, Universitat Abat Oliba CEU  
**Carmen VIVES CASES**, directora del secretariat d'Igualtat, Universitat d'Alacant  
**Marta TORT COLET**, comissària d'Educació, Cultura, Joventut i Esport, Universitat d'Andorra  
**Maria PRATS FERRET**, directora de l'Observatori per a la Igualtat, Universitat Autònoma de Barcelona  
**Núria FERRAN FERRER**, Delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat, Universitat de Barcelona  
**Elisa MARCO CRESPO**, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat CEU Cardenal Herrera  
**Ana M. PLA BOIX**, delegada del rector per la Igualtat de Gènere, Universitat de Girona  
**Capilla NAVARRO GUZMÁN**, directora de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, Universitat de les Illes Balears  
**Consuelo LEÓN LLORENTE**, responsable de la Unitat d'Igualtat, Universitat Internacional de Catalunya  
**Fernando VICENTE PACHÉS**, director de la Unitat d'Igualtat, Universitat Jaume I  
**Anna ROMERO BURILLO**, directora del Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, Universitat de Lleida  
**Maria José ALARCÓN GARCÍA**, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Miguel Hernández d'Elx  
**Maria OLIVELLA QUINTANA**, coordinadora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Oberta de Catalunya  
**Dominique SISTACH**, responsable de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, Universitat de Perpinyà Via Domitia  
**Josefina ANTONIJUAN RULL**, vicerectora de Responsabilitat Social i Igualtat, Universitat Politècnica de Catalunya  
**M. Rosa CERDÀ HERNÁNDEZ**, responsable de la Unitat d'Igualtat, Universitat Politècnica de València  
**Maria José GONZÁLEZ LÓPEZ**, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Pompeu Fabra  
**Andrea DEL POZO RODRÍGUEZ**, cap de l'Àrea de Secretaria General, Universitat Ramon Llull  
**Víctor MERINO SANCHO**, directora de l'Observatori de la Igualtat, Universitat Rovira i Virgili  
**Rosa Maria MOCHALES SAN VICENTE**, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat de València  
**Mar BINIMELIS ADELL**, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

---

**Edita** XARXA VIVES D'UNIVERSITATS

Edifici Àgora Universitat Jaume I · 12006 Castelló de la Plana

<http://www.vives.org>

ISBN: 978-84-09-44334-5

LLIBRE SOTA UNA L·LICÈNCIA CREATIVE COMMONS BY-NC-SA.

Autores: Pilar López-Jurado González  
i Núria Rodríguez Àvila  
@Xarxa Vives d'Universitats, 2023

**Xarxa Vives**  
d'universitats 

 **Generalitat de Catalunya**  
**Institut Català de les Dones**

Aquesta obra ha estat editada amb el suport de l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.

## SUMARI

PRESENTACIÓ	5
01. INTRODUCCIÓ	10
02. LA CEGUERA DE GÈNERE EN L'ÀREA CONEIXEMENT ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES	11
03. PROPOSTES GENERALES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	13
3.1. Androcentrisme i plans docents	13
3.2. Gender mainstreaming	14
3.3 Interseccionalitat	15
3.4. Feminismes	16
3.5. Comissió d'igualtat	18
04. PROPOSTES PER INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA EN ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESA	19
4.1 Objectius de l'assignatura/mòdul	19
4.2 Continguts de les assignatures/mòdul	21
4.2.1 Economia d'empresa	21
4.2.2 Recursos humans	23
4.2.3 Direcció d'operacions	26
4.2.4 Dones, treball i societat	28
4.2.5 Pràctiques externes	30
4.3 Avaluació	32
4.4. Modalitats organitzatives de les dinàmiques docents	33
4.5. Mètodes docents	34

05. ENSENYAR A FER RECERCA SENSIBLE AL GÈNERE	36
06. RECURSOS PEDAGÒGICS	40
6.1 Recull de webs	40
6.2 Glossari de conceptes	42
Web d'interès	42
Conceptes	43
6.3 Filmografia i materials visuals	47
UBTV	47
Materials visuals	47
Pel·lícules	48
6.4 Grups de recerca i xarxes d'investigació	49
6.5 Congressos, jornades i associacions	50
6.6 Normatives	51
Altres	52
6.7 Programes d'assignatures en Administració i Direcció d'Empresa	52
Universidad de Barcelona	52
Universidad Complutense de Madrid	53
07. PER A APROFUNDIR	54
7.1 Bibliografia de referència	54
7.2 Capítols de llibre	56
7.3 Articles	57
7.4 Altres pàgines web, grups de recerca i projectes europeus	63

## PRESENTACIÓ

Què és la perspectiva de gènere i quina rellevància té en la docència dels programes de grau i de postgrau? Aplicada a l'àmbit universitari, la perspectiva de gènere o transversalitat de gènere és una política integral per promoure la igualtat de gènere i la diversitat en la recerca, la docència i la gestió de les universitats, tots ells àmbits afectats per diferents biaixos de gènere. Com a estratègia transversal, implica que totes les polítiques tinguin en compte les característiques, necessitats i interessos tant de les dones com dels homes, tot distingint els aspectes biològics (sexe) de les representacions socials (normes, rols, estereotips) que es construeixen culturalment i històricament de la feminitat i la masculinitat (gènere) a partir de la diferència sexual.

La Xarxa Vives d'Universitats (XVU) promou la cohesió de la comunitat universitària i reforça la projecció i l'impacte de la universitat en la societat impulsant la definició d'estratègies comunes, especialment en l'àmbit d'acció de la perspectiva de gènere. És oportú recordar que les polítiques que no tenen en compte aquests rols diferents i necessitats diverses i, per tant, són cegues al gènere, no ajuden a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere. Això també és aplicable a la docència universitària, a través de la qual oferim a l'alumnat una sèrie de coneixements per entendre el món i intervenir-hi en el futur des de l'exercici professional, proporcionem fonts de referència i autoritat acadèmica i busquem fomentar l'esperit crític.

Una transferència de coneixement a les aules sensible al sexe i al gènere comporta diferents beneficis, tant per al professorat com per a l'alumnat. D'una banda, en aprofundir en la comprensió de les necessitats i comportaments del conjunt de la població s'eviten les interpretacions parcials o esbiaixades, tant a nivell teòric com empíric, que es produeixen quan es parteix de l'home com a referent universal o no es té en compte la diversitat del subjecte dones i del subjecte homes.

D'aquesta manera, incorporar la perspectiva de gènere millora la qualitat docent i la rellevància social dels coneixements, les tecnologies i les innovacions (re) produïdes. D'altra banda, proporcionar a l'alumnat noves eines per a identificar els estereotips, normes i rols socials de gènere contribueix a desenvolupar el seu esperit crític i a adquirir competències que li permeten evitar la ceguesa al gènere en la seua pràctica professional futura. Així mateix, la perspectiva de gènere permet al professorat prestar atenció a les dinàmiques de gènere que tenen lloc en l'entorn d'aprenentatge i adoptar mesures que asseguruen que s'atén a la diversitat d'estudiants.

El document que teniu a les mans és fruit del pla de treball del Grup de Treball en Igualtat de Gènere de la XVU, centrat en la perspectiva de gènere en la docència i la recerca universitàries. Al 2017 es va publicar l'informe *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives: Situació actual i reptes de futur* (2017), coordinat per Tània Verge Mestre (Universitat Pompeu Fabra) i Teresa Cabruja Ubach (Universitat de Girona), que constata que la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència universitària seguia sent un repte pendent, malgrat el marc normatiu vigent a nivell europeu, estatal i dels territoris de la XVU. Al 2021 es va publicar una nova edició d'aquest informe, en aquesta ocasió coordinat per M. José Rodríguez Jaume i Diana Gil González (Universitat d'Alacant). S'hi conclouia que, tot i que el gènere s'està incloent progressivament en assignatures dels plans d'estudi dels diferents graus, encara persisteix un enfocament restrictiu que, si bé promou la formació en gènere en els continguts, els plantejaments i les metodologies, presenta limitacions com el canvi reduït en la cultura organitzativa i de gestió de les universitats o la convivència amb la ceguesa al gènere de la resta d'assignatures del pla d'estudis.

Un dels principals reptes identificats en ambdós informes per superar la manca de sensibilitat al gènere dels currículums dels programes de grau i de postgrau era la necessitat de formar al professorat en aquesta competència. Així, s'apuntava la necessitat de comptar amb recursos docents que ajuden el professorat a fer una docència sensible al gènere.

Per aquest motiu el Grup de Treball en Igualtat de Gènere de la XVU va acordar desenvolupar i continuar nodrint la col·lecció *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*, sota la coordinació en una primera fase de Teresa Cabruja Ubach (Universitat de Girona), M. José Rodríguez Jaume (Universitat d'Alacant) i Tània Verge Mestre (Universitat Pompeu Fabra), i de M. José Rodríguez Jaume (Universitat d'Alacant) i Maria Olivella Quintana (Universitat Oberta de Catalunya) en les següents.

En conjunt s'han elaborat fins al moment 33 guies que s'han encarregat a professorat expert en l'aplicació de la perspectiva de gènere a la seua disciplina de diferents universitats:

#### ARTS I HUMANITATS:

ANTROPOLOGIA: Jordi Roca Girona (Universitat Rovira i Virgili)

FILOLOGIA I LINGÜÍSTICA: Montserrat Ribas Bisbal (Universitat Pompeu Fabra)

FILOSOFIA: Sonia Reverter-Bañón (Universitat Jaume I)  
 HISTÒRIA: Mónica Moreno Seco (Universitat d'Alacant)  
 HISTÒRIA DE L'ART: M. Lluïsa Faxedas Brujats (Universitat de Girona)  
 MUSEOLOGIA I MUSEOGRAFIA: Ester Alba Pagán (Universitat de València)  
 TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ: Lupe Romero Ramos (Universitat Autònoma de Barcelona)

### CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES:

ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES: Pilar López-Jurado González i Núria Rodríguez Àvila (Universitat de Barcelona)  
 COMUNICACIÓ: Maria Forga Martel (Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya)  
 DRET I CRIMINOLOGIA: M. Concepción Torres Díaz (Universitat d'Alacant)  
 EDUCACIÓ I PEDAGOGIA: Montserrat Rifà Valls (Universitat Autònoma de Barcelona)  
 GEOGRAFIA: Maria Prats Ferret i Mireia Baylina Ferré (Universitat Autònoma de Barcelona)  
 SOCIOLOGIA, ECONOMIA I CIÈNCIA POLÍTICA: Rosa M. Ortiz Monera i Anna M. Morero Beltrán (Universitat de Barcelona)  
 TREBALL SOCIAL: Özgür Günes Öztürk Okumus i Mariona Lladonosa Latorre (Universitat de Lleida)  
 TURISME: Ester Noguer Juncà (Universitat de Girona) i Montserrat Crespi Vallbona (Universitat de Barcelona).

### CIÈNCIES:

FÍSICA: Encina Calvo Iglesias (Universidade de Santiago de Compostela)  
 MATEMÀTIQUES: Irene Epifanio López (Universitat Jaume I)

### CIÈNCIES DE LA VIDA:

BIOLOGIA: Sandra Saura Mas (Universitat Autònoma de Barcelona)  
 CIÈNCIES DE L'ACTIVITAT FÍSICA I L'ESPORT: Pedrona Serra Payeras i Susanna Soler Prat (INEF Barcelona)  
 INFERMERIA: M. Assumpta Rigol Cuadra i Dolors Rodríguez Martín (Universitat de Barcelona)  
 MEDICINA: M. Teresa Ruiz Cantero (Universitat d'Alacant)



NUTRICIÓ I DIETÈTICA: Purificaci3n Garc3a Segovia (Universitat Politècnica de València)

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

PSICOLOGIA: Esperanza Bosch Fiol i Salud Mantero Heredia (Universitat de les Illes Balears)

### ENGINYERIES I ARQUITECTURA:

ARQUITECTURA: María-Elia Gutiérrez-Mozo, Ana Gilsanz-D3az, Carlos Barberá-Pastor i José Parra-Mart3nez (Universitat d'Alacant)

CIÈNCIES DE LA COMPUTACIÓ: Paloma Moreda Pozo (Universitat d'Alacant)

ENGINYERIES AGRÀRIES: M. Dolores Raig3n Jim3nez (Universitat Politècnica de València)

ENGINYERIA CIVIL: Irene Josa i Culler3 (University College London) i Esther Real Saladr3gas (Universitat Politècnica de Catalunya)

ENGINYERIA NAVAL, MARINA I NÀUTICA: Clàudia Barahona Fuentes i Marcel·la Castells Sanabra (Universitat Politècnica de Catalunya)

ENGINYERIA INDUSTRIAL: Elisabet Mas de les Valls Ortiz i Marta Peña Carrera (Universitat Politècnica de Catalunya)

ENGINYERIA MULTIMÈDIA: Susanna Tesconi (Universitat Oberta de Catalunya)

ENGINYERIA ELECTRÒNICA DE TELECOMUNICACIÓ: S3nia Estrad3 Albiol (Universitat de Barcelona)

### METODOLOGIA:

DOCÈNCIA EN LÍNIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE: M3riam Arenas Conejo i Iolanda Garc3a Gonz3lez (Universitat Oberta de Catalunya).

Aprendre a incorporar la perspectiva de gènere en les assignatures impartides no implica res més que una reflexió sobre els diferents elements que configuren el procés d'ensenyament-aprenentatge, tot partint del sexe i del gènere com a variables analítiques clau. Per poder revisar les vostres assignatures des d'aquesta perspectiva, a les Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere trobareu recomanacions i indicacions que cobreixen tots aquests elements: objectius, resultats d'aprenentatge, continguts, exemples i llenguatge utilitzats, fonts seleccionades, mètodes docents i d'avaluació i gestió de l'entorn d'aprenen-

tatge. Al cap i a la fi, incorporar el principi d'igualtat de gènere no és només una qüestió de justícia social sinó de qualitat de la docència.

M. José Rodríguez Jaume i Maria Olivella Quintana, coordinadores

## 01. INTRODUCCIÓ

Les professores de la Universitat de Barcelona Pilar López-Jurado González i Núria Rodríguez Àvila proposen aquesta guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere als estudis del grau d'Administració i Direcció d'Empreses. Tal com es presenta el conjunt de les guies que conformen aquesta col·lecció, la fita és aprofundir i oferir reflexions i bones pràctiques per impartir una docència universitària sensible al gènere, modificar la visió de les dones en l'entorn empresarial i ser un punt de reflexió sobre el paper de la dona en la transmissió de coneixement a les aules universitàries que imparteixen graus relacionats amb la direcció d'empreses i organitzacions. Un grau universitari que, des d'una perspectiva històrica, entrelaça el moviment feminista i el desenvolupament de l'àmbit econòmic i el sector empresarial. Així, mentre que a la primera onada del feminisme es va produir la primera manifestació de treballadores de la indústria tèxtil (Triangle Shirtwaist; Nova York, 1857) per reivindicar salaris més justos i millores en les condicions laborals, a la quarta onada el moviment #MeToo denuncia, juntament amb les violències contra les dones, la precarització i desigualtat econòmica d'aquest conjunt de la població.

La guia sorgeix amb la finalitat de constituir una eina per a la inclusió de la perspectiva de gènere en el grau d'Administració i Direcció d'Empreses. Per exemplificar aquest enfocament, la guia selecciona cinc assignatures de caràcter fonamental, obligatori i optatives i representatives del conjunt d'universitats que imparteixen el grau d'Administració i Direcció d'Empresa: *Economia d'Empresa*, *Recursos Humans*, *Direcció d'Operacions*, *Dones*, *Mercat i Societat* i *Pràctiques externes*. Per a cadascuna d'aquestes assignatures s'identifiquen bones pràctiques amb enfocament de gènere tant als elements del currículum formal (competències, resultats d'aprenentatge, objectius, continguts i avaluació) com del currículum informal (mètodes docents i modalitats organitzatives), elements al voltant dels quals dissenyem el procés ensenyament-aprenentatge a les aules universitàries. Addicionalment, les autores acompanyen la seva proposta seleccionant un ampli ventall de recursos docents bibliogràfics i audiovisuals que des de les aules contribuiran a promoure el principi jurídic universal d'igualtat de gènere, l'objectiu que persegueix l'enfocament de gènere, també, a la docència universitària.

## 02. LA CEGUERA DE GÈNERE EN L'ÀREA CONEIXEMENT ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES

L'Administració i Direcció d'Empresa és una disciplina amb una sensibilitat inherent per a la incorporació de la perspectiva de gènere. És important destacar que aquesta ciència enfronta els mateixos desafiaments que altres disciplines, en què l'androcentrisme ha estat la postura dominant. En el desenvolupament d'aquesta disciplina, la visió, l'opinió i el desenvolupament han estat predominantment influenciats pels homes, que han dominat l'àmbit acadèmic i de recerca des de l'inici del desenvolupament de la disciplina.

És important destacar que la majoria dels manuals de casos pràctics o estudis de casos empresarials utilitzats en entorns acadèmics presenten principalment homes com a protagonistes, ja sigui com a directius o emprenedors. Per exemple, d'acord amb un estudi publicat al 2016 a la revista *Harvard Business Review*, només l'11 % dels casos d'estudi de les principals escoles de negocis incloïen una protagonista femenina. A més, la investigació va revelar que les protagonistes femenines provenien principalment de sectors considerats tradicionalment "femenins" com la moda, l'alimentació i els articles per la llar. Aquesta circumstància té un efecte negatiu en les alumnes, ja que, davant de la falta de models de referència, no es visualitzen com a líders i, en última instància, tendeixen a no presentar-se com a candidates per a llocs de gran responsabilitat, allunyant-les, a més, de determinats sectors i activitats.

Aquesta guia d'Administració i Direcció d'Empreses proporciona una sèrie de materials i recursos per a la visibilització de les contribucions de les autores en aquest àmbit de coneixement, amb l'objectiu d'evitar bretxes i biaixos de gènere en els plans d'estudi i el contingut de les assignatures i dotar la disciplina d'elements inclusius i integradors per a tots els col·lectius. A través d'aquesta guia, es busca proporcionar eines i elements que permetin desemascarar les aportacions realitzades per dones dins de la disciplina i mostrar les trajectòries i les formes de treballar de les empreses dirigides per elles, així com les seves estratègies de gestió i aconseguir que les persones graduades tinguin interioritzats valors ètics essencials per a les empreses i la societat en general.

Al llarg de la història d'aquesta disciplina s'ha observat una persistència de barres en l'accés i permanència de les dones en posicions i càrrecs de responsabilitat dins de les empreses, generant desigualtats en les estructures empresàries, familiars, així com dificultats a l'hora de conciliar el treball professional i la vida fami-

liar de les dones. Així mateix, les dificultats de combinar la vida familiar i laboral amb l'escassa xarxa de suport professionals, ha conduït a l'exclusió del mercat laboral.

Cal destacar que, en relació a la formació, hi ha un augment en el nombre de dones que es graduen en Administració i Direcció d'Empresa. Segons dades del Ministeri d'Educació i Formació Professional de l'estat espanyol, entre el 2012 i el 2016 ha crescut de forma constant, tant a les universitats públiques com a les privades. Segons la base de dades EDUCAbase, representa un 49 % el 2016. Un element important és la baixa o escassa participació de les dones en els consells d'administració de les empreses que formen part de l'IBEX 35, segons les dades de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE). Aquesta representació és desigual en funció dels diferents sectors empresarials. Segons l'indicador d'igualtat de gènere de l'EIGE s'observa que, en el cas d'Espanya, l'evolució en la igualtat de gènere des de l'any 2010 al 2017 ha experimentat millores i se situa en el 73 %, ocupant la vuitena posició a la UE, amb un avantatge de 4,1 punts respecte a la mitjana.

## 03. PROPOSTES GENERALES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

En aquest apartat ens centrarem en conceptes claus de sexe-gènere per aplicar als plans docents. Seguidament, ens fixem en *gender mainstreaming* quant a la importància de posar la perspectiva de gènere en el centre de les organitzacions i per canviar la societat. El tercer apartat parlem del concepte d'*interseccionalitat* com una forma integradora d'entendre en feminisme actual. Per finalitzar, farem una petita aproximació de les onades feministes, per conèixer i entendre les preocupacions i implicacions d'incorporar la perspectiva de gènere a la docència.

### 3.1. Androcentrisme i plans docents

El grau d'Administració i Direcció d'Empreses ha d'abordar la perspectiva de gènere i incorporar-la a la docència per tenir una mirada àmplia i sobretot centrada a aportar exemples clars a l'alumnat, presentant estudis i coneixements de manera que representin tota la societat. Tal com ha passat en altres disciplines, aquesta ha sigut vista sota el paraigües o prisma de l'androcentrisme i és important que la disciplina mateixa tracti de treure a la llum les diferències per fer un canvi en l'epistemologia. Per exemple, és habitual trobar en els plans docents d'assignatures de fonaments d'economia de l'empresa l'expressió "L'empresa i l'empresari" quan allò correcte seria "L'empresa i l'empresari o empresària" o "L'empresa i la persona empresària". Aquest canvi parteix que els plans docents del grau treballin per incorporar la perspectiva de gènere, en major o menor mesura, a través d'exemples de caràcter intercultural com a eina clau per donar a conèixer les diferents realitats socials i treballar les identitats de gènere.

La docència universitària ha de posar el seu focus a reconèixer i eliminar les desigualtats, i una de les tasques del professorat és conèixer com s'interpreta el sistema sexe-gènere que té múltiples dimensions (característiques biològiques, socials i culturals). És important aquí que clarifiquem aquests dos conceptes en la implantació de la perspectiva de gènere com són la diferència entre sexe i gènere. Quan parlem de sexe "*es refereix a les qualitats biològiques característiques de dones i homes, infants, en termes d'òrgans reproductius i funcions basades en el complement cromosòmic i la fisiologia. Com a tal, el sexe s'entén globalment com la classificació dels éssers vius com a masculins i femenins, i intersexuals*" (Comissió Europea, 2016). Pel que fa als valors culturals i les actituds socials que, en conjunt, donen forma i sancionen els comportaments "femenins" i "masculins",

i també afecten els productes, les tecnologies, els entorns i el coneixement (Comissió Europea, 2016).

L'estudi del sistema sexe-gènere és important ja que en la nostra societat es dona per suposat que hi ha una heterosexualitat obligatòria, que es basa en la idea de binarietat del sexe, el gènere i la sexualitat; i és interessant avaluar la divisió sexual del treball. A les aules universitàries s'ha d'incorporar una visió àmplia dels grups i introduir eines per reflexionar sobre les relacions de poder de gènere. Per exemple, en redactar els plans docents de les assignatures, textos, exercicis, presentacions, etc., s'ha de tenir en compte si les paraules o termes emprats són sexuats o no. En cas que ho siguin, cal utilitzar noms abstractes, metonímies, barres o guions, etc. La diversitat també és un tema que cal incloure en els exemples i exercicis utilitzats a classe per donar una imatge completa de la societat, per fer emergir les diferències de gènere i dotar-les d'un contingut que sovint fa emergir una relació desigual entre elles.

### 3.2 Gender mainstreaming

A la guia de l'AQU Catalunya *Marc general a seguir per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència* (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2018), es recomana que els graus disposin d'una docència amb perspectiva de gènere en una assignatura de forma específica, però allò realment rellevant és que es produeixi de forma transversal en totes les assignatures perquè els graus siguin coherents amb la qüestió de gènere. Es recomana la incorporació de la competència de gènere en major o menor mesura en formes d'aprenentatge no discriminatòries, que de manera gradual es vagin implantant i que la perspectiva de gènere sigui extensible a totes les assignatures del grau i que hi hagi un ús adequat de la imatge i el llenguatge inclusiu (AQU, 2018). Això suposa que els futurs estudiants tindrà una visió més àmplia de la societat. El *gender mainstreaming* implica incorporar les relacions de gènere en totes les accions que es porten a terme a l'organització. Els quadres directius han de buscar formes i camins per incorporar la nova perspectiva en els processos quotidians de presa de decisions.

Els entorns de treball són també un tema clau per entendre perquè és necessària la perspectiva de gènere. En els llocs de treball és on es dona una major prevalença de comportaments desiguals d'abús de poder i és on es lluita contra el sexisme, perquè és clau per evitar la fuga de cervells de dones, l'exclusió i sobretot les desigualtats que es donen cap a les dones (Spear, 2023). Un exemple pot ser dones relegades a tasques considerades menys rellevants o de suport, mentre que els

homes ocupen majoritàriament posicions de lideratge i presa de decisions, situacions de discriminació salarial, etc. Des de l'àmbit acadèmic s'ha de buscar i crear consciència de la qualitat dels treballs, per donar una visió clara i responsable de tots els actors que participen de les institucions, com són l'alumnat, professorat i personal en el cas de les universitats. És rellevant que cada vegada és més evident i palpable l'existència d'una creixent internacionalització i diversitat tant en la població d'estudiants com en la societat. Davant d'aquesta diversitat cal comprendre que és la interseccionalitat i quin el seu abast per poder entendre-la i donar suport de forma eficaç a les desigualtats. La creació de codis ètics de conducta de forma coordinada pot facilitar la correcció d'accions discriminatòries en els processos de selecció. Així mateix, les investigacions han de contemplar les variables de sexe i gènere per tal d'evitar els biaixos inconscients dels processos d'avaluació, i això implica la creació de processos de selecció orientats a valorar la igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió.

### 3.3 Interseccionalitat

La interseccionalitat és un enfocament que ens permet veure les persones en la seva totalitat, i no per les seves característiques per separat, entenent que reuneixen múltiples variables identitàries (gènere, ètnia, discapacitat, orientació sexual, edat, entre altres) de desigualtat que se superposen i s'intersequen entre elles. La interseccionalitat constitueix un enfocament que ens possibilita la contemplació holística de les persones, en lloc de centrar-se exclusivament en les seves característiques de manera aïllada. Aquest enfocament té en compte el fet que les persones incorporin múltiples dimensions identitàries, com ara gènere, ètnia, discapacitat, orientació sexual, edat, entre altres, les quals no existeixen com a entitats segregades sinó que es sobreposen i interaccionen. La introducció del concepte d'interseccionalitat impulsa la visibilitat d'aquelles persones que, de manera contrària, podrien passar desapercebudes quan s'aborden els aspectes discriminatoris per separat, tal com suggereixen els economistes amb la seva expressió "ceteris paribus," que implica l'analitzar-los de manera aïllada. Així doncs, la consideració de l'anàlisi interseccional emergeix com un aspecte d'indiscutible importància per a una comprensió exhaustiva i equitativa de les dinàmiques de desigualtat en la societat contemporània.

La interseccionalitat ha de ser estudiada en els espais i la manera en com es produeixen en els processos normatius i de selecció de les empreses o entitats i organitzatius. La interseccionalitat treballa principalment en aquests aspectes, que han de conèixer els futurs graduats, que siguin sensibles i tinguin la capacitat de



visionar els problemes que genera la interseccionalitat. Cal treballar a l'aula els estereotips i prejudicis fent èmfasi en la interseccionalitat, a fi de poder visualitzar totes les realitats que es produeixen a la classe i també en un context on hi ha estudiants internacionals d'intercanvi Erasmus.

La primera autora que va utilitzar el terme interseccionalitat va ser Kimberlé Crenshaw (1989). Cercava aclarir determinades situacions socials que no es podien entendre i que quedaven invisibles quan es donaven diverses situacions discriminatòries en una mateixa persona o col·lectiu. L'estudi de les desigualtats exigeix incorporar aquesta dimensió, ja que amplia la seva àrea d'influència quan es produeixen interseccions entre diferents formes de discriminació. A més, s'ha de tenir en compte les dinàmiques de poder que operen entre diferents col·lectius. A això se li suma també les relacions de poder entre els col·lectius. És destacable que la interseccionalitat ajuda a entendre com les polítiques impacten en les persones i posa en qüestió la identitat dominant. Per comprendre la interseccionalitat cal analitzar factors biològics, culturals, històrics i socials, ha d'incloure termes com les persones lesbianes, homosexuals, bisexuals, transsexuals, intersexe i asexuals i heterossexuals, però també tenir en compte les persones amb una disfunció, malaltia o discapacitat.

Per exemple, si en una empresa s'inicia una política d'igualtat de gènere amb l'objectiu d'incorporar més dones en posicions de lideratge, es podria començar un procés d'elaboració de perfils professionals i funcions que permeti promocionar dones a aquests càrrecs. Per incorporar un enfocament interseccional, es recomanaria implantar l'estratègia amb currículums semi-cecs i únicament realitzar entrevistes en la terna final.

Un exemple actual són les empreses inclusives LGBT+ que tenen com a objectiu principal millorar la inclusió de les persones LGTB+ en l'àmbit laboral i evitar situacions de discriminació. Són empreses compromeses amb la diversitat, amb la millora de l'ambient laboral, així com amb l'increment del rendiment, de la productivitat i del compromís dels seus empleats LGTB+ (Cogam.es).

### 3.4 Feminismes

El feminisme es construeix socialment a través de la cultura i no existeix una identitat única per a les dones, sinó múltiples identificacions. Com a conseqüència, no podem suposar que homes i dones formin part de categories socials homogènies; i tampoc hi ha un únic motor del patriarcat sinó diversos ordres de sexe-gènere. A l'hora d'estudiar les identificacions de sexe-gènere cal dur a terme anàlisis

interseccionals, que tinguin en compte divisions socials com les de la nacionalitat d'origen, classe social, ètnia, edat, orientació sexual, o discapacitat, tal com es recull en el pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona en el seu eix 7.

Segons Pilar Rodríguez, l'aproximació al feminisme passa per veure quins han estat els interessos del col·lectiu de dones al llarg del context històric i veure les seves principals reivindicacions (Rodríguez, 2021). La primera onada de feminisme es plantejava la dicotomia entre sexe i gènere, se situa principalment entre 1789 a 1930, i el context social es basa en la formació dels estats moderns en què predominaven dones educades de la burgesia i de la noblesa que pertanyien a les classes il·lustrades. Les seves reivindicacions se centraven en els drets al vot amb les sufragistes i l'accés a l'educació. En aquest període, es va celebrar el primer Dia Internacional de la Dona, que commemorava una manifestació de treballadores de la indústria tèxtil que es va realitzar a Nova York el 1857 per reivindicar salaris més justos i condicions laborals més humanes. L'esdeveniment que va marcar la celebració moderna del Dia Internacional de la Dona va ser l'incendi a la fàbrica Triangle Shirtwaist, que va causar la mort de 146 treballadores, la majoria d'elles joves immigrants. Aquest fet va canviar per sempre la història de la lluita per la justícia social de les dones i els homes.

En la segona onada, està relacionada amb els efectes de la dicotomia sexe gènere, se situa temporalment entre 1965 a 1989, i el context sociopolític en el qual se centra és l'estat de benestar on les dones blanques de classe mitjana professionals són el centre d'aquest moviment reivindicant llibertat sexual i l'accés als anticonceptius, dret a l'avortament i l'accés als serveis socials. La tercera onada se situa en el context de 1989 a 2010, en la crisi de l'estat de benestar. Les principals reivindicacions se centren en les dones dels marges, és a dir, les dones grans, discapacitades, negres, migrants transsexuals, etcètera. La principal reivindicació d'aquesta onada és l'anàlisi de les problemàtiques concretes de la diversitat cultural i el paper central de la ciutadania respecte de la perspectiva de gènere (Rodríguez, 2021). Des de finals de la segona dècada del nostre segle ja es parla del feminisme de quarta onada, que es va desencadenar el 2017 amb el moviment #MeToo. Aquesta onada té dos eixos fonamentals: la lluita feminista contra les violències sexuals i la lluita contra la desigualtat econòmica i la precarització de les dones. Ens trobem amb una àmplia varietat de tipus de feminisme, i per això parlem de feminismes en plural, com ara feminisme radical, transfeminisme, feminisme d'igualtat, ecofeminisme, ciberfeminisme, entre d'altres.

És important incorporar aquest concepte, juntament amb els esmentats en els apartats anteriors, en el pla d'estudis, plans docents i continguts de les assigna-

tures amb l'objectiu de proporcionar una formació acadèmica-científica suficient per formar els nostres futurs graduats en ADE, de manera que puguin dissenyar i desenvolupar projectes interdisciplinaris amb una perspectiva de gènere en les diverses àrees funcionals de les empreses.

### 3.5 Comissió d'igualtat

La comissió d'igualtat de centre té un paper important per donar visibilitat a la perspectiva de gènere mitjançant l'organització de xarrades, jornades i exposicions. La seva funció principal és la de dissenyar accions de visibilitat, fomentar la igualtat entre persones i en particular entre dones i homes dins el conjunt de les titulacions del centre o facultat i en tots els àmbits, siguin els implicats PDI, PAS o alumnat, i sensibilitzar sobre la igualtat entre dones i homes dins l'àmbit de la alumnat, fomentar la perspectiva de gènere en la docència i la recerca i la igualtat i no discriminació en tots els àmbits.

Exemples d'exposicions són les disponibles de l'Institut Català de la Dona, que ofereix una gran varietat d'exposicions que sobre diferents temàtiques destaquen que la incorporació de *les dones al món de l'empresa* no és un fet recent. Amb aquesta exposició, l'Institut Català de les Dones vol contribuir a fer visibles les aportacions històriques de les dones a l'activitat empresarial de Catalunya, i donar a conèixer les habilitats d'un conjunt d'empresàries que, cadascuna en el seu terreny, van desenvolupar les seves particulars formes de lideratge i van contribuir, així, a enriquir l'activitat econòmica del país. Empresàries pioneres com 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, Maria Gumfaus Culi, al costat de moltes altres que per raons d'extensió no figuren en aquesta selecció, formen part de les genealogies femenines que també en aquest àmbit donen forma i llum al nostre passat. Altre exemple és l'exposició que va elaborar el Col·legi d'Economistes de Catalunya (CEC), per iniciativa de la seva Comissió d'Economia de la Igualtat i Diversitat amb el patrocini de Basi Group. L'any 2020 va impulsar una exposició centrada en dones economistes que han tingut un paper rellevant al llarg de la història, però que la seva contribució ha estat sovint ignorada o relegada a un segon pla.

## 04. PROPOSTES PER INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA EN ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESA

En aquest apartat fem una proposta de aplicació de perspectiva de gènere en la docència presentant en primer lloc els objectius de les assignatures, continguts, formes de avaluació de les assignatures, modalitats organitzatives i mètodes aplicats.

### 4.1 Objectius de l'assignatura/mòdul

La perspectiva de gènere és un element important que cal incorporar a les assignatures del grau d'Administració i Direcció d'Empresa. Entre els reptes d'aquest estudi es troba com incorporar l'ús d'un llenguatge no sexista i assolir que la perspectiva de gènere sigui un element de caràcter general a la major part dels plans docents del grau.

És rellevant que la perspectiva de gènere estigui present en les parts formals e informals dels processos d'aprenentatge, així com en les diferents metodologies utilitzades dins de l'aula i en els processos d'avaluació. El professorat ha de ser conscient que la perspectiva de gènere ha d'estar present en els continguts teòrics i, sobretot a l'hora de proposar exercicis pràctics de les assignatures. És clau que el professorat abordi les desigualtats en tota la seva amplitud, així com l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible ODS5: Igualtat de Gènere establert per les Nacions Unides.

La introducció de la perspectiva de gènere en els plans docents del grau Administració i Direcció d'Empreses ha de tenir en compte els objectius de coneixement propis que són:

- Incorporar la perspectiva de gènere en els àmbits teòric/pràctic per tal de fer una comprensió integral de la direcció d'empreses en tot tipus d'organitzacions.
- Formació per poder desenvolupar projectes de negoci amb les funcions de direcció i de gestió d'empreses i institucions tant públiques com privades, amb una perspectiva no androcèntrica.
- Formació sobre la direcció general o estratègica de l'activitat empresarial, de la direcció financera, comercial, de producció, i de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.

- Assolir la capacitat de dirigir i gestionar una organització amb una visió no patriarcal, comprenent les interrelacions entre economia i societat i tenint en compte les desigualtats i la interseccionalitat.
- Conèixer les normatives que regulen el funcionament de les empreses i la implantació dels plans d'igualtat de tot tipus d'organitzacions.
- Adquirir la capacitat estratègica per innovar, emprendre i crear valor en diversitat, igualtat e interseccionalitat.

Dins de les competències bàsiques del grau d'ADE i, per tant, comuna a totes les assignatures, consta que els estudiants tinguin la capacitat de reunir i interpretar dades rellevants (normalment dins de la seva àrea d'estudi) per emetre judicis que incloguin una reflexió sobre temes rellevants d'índole social, científica o ètica. Queda implícita la perspectiva de gènere.

Les competències generals van des d'aprenentatge i responsabilitat en les que es té en compte l'anàlisi, però també és important la capacitat de síntesi, de visions globals i d'aplicació dels coneixements a la pràctica, i capacitat de prendre decisions i d'adaptar-se a noves situacions i sobretot tenir en compte les situacions dels diferents col·lectius de la societat. Altra de les competències claus és la de treball en equip, on la perspectiva de gènere és clau per tal de incorporar totes les capacitats de tots els grups que conformen els equips interdisciplinaris i en equips multiculturals. També cal destacar la capacitat per fer servir les tecnologies de la informació i la comunicació en l'acompliment professional, la capacitat per administrar temps en circumstàncies de canvi i incertesa, la capacitat de lideratge des de la perspectiva de gènere i l'ODS 05: aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i les nenes. A més de compromís ètic i reconeixement dels drets fonamentals.

Respecte a les competències específiques podem destacar el coneixement de l'entorn i tots els tipus d'organitzacions i mercats. Des de la perspectiva de gènere es pot destacar la forma de gestió i la presa de decisions, com els models de lideratge no androcèntrics. Donar rellevància a les competències personals per evitar la ceguesa al gènere en el futur professional de l'alumnat (autoconeixement, estratègies, habilitats i actituds per enfrontar reptes, entre d'altres). També la capacitat per conèixer i comprendre la realitat social, jurídica i històrica en què es desenvolupen els mercats i les empreses.

## 4.2 Continguts de les assignatures/mòdul

Dins de les tipologies d'assignatures possibles hem escollit l'assignatura de formació bàsica *Economia d'empresa*, que s'imparteix en el primer any de grau, les assignatures obligatòries de *Recursos Humans*, de segon curs, i *Direcció d'Operacions*, de tercer curs. Aquestes tres assignatures estan tan al sistema universitari de Catalunya com a la resta d'Espanya, amb noms molt similars. Finalment, incorporem una de les optatives que es dona a quart curs amb el nom de *Dones, Treballs i Societat*. Aquesta última és singular, ja que s'imparteix des del 2009 i és pionera per incorporar plenament la perspectiva de gènere. També presentarem l'assignatura de pràctiques externes curriculars. Totes elles són vigents en el pla d'estudis actual del grau en Administració i Direcció d'Empresa de la UB.

### 4.2.1 Economia d'empresa

Aquesta assignatura de primer curs és considerada formació bàsica ([Pla docent](#)). Es tracta d'una assignatura de caràcter introductori a l'economia de l'empresa per tal de familiaritzar-se amb els continguts clau d'una organització, utilitzant el màxim rigor en el llenguatge i terminologia professional, per la qual cosa és rellevant que s'utilitzi un llenguatge inclusiu i no sexista. En aquesta matèria s'analitza la figura de l'empresària o empresari si es fa una petita introducció al procés de creació d'una empresa, temes on és important incloure exemples de caràcter no androcèntric. També hi ha un apartat de formes jurídiques i òrgans de gestió, on es tracta de posar de relleu la composició d'aquests.

Altra part del contingut de la matèria té un clar caràcter d'anàlisi quantitativa. Així, per exemple, s'analitzen els diversos costos en què incorre l'empresa i l'efecte d'aquesta estructura sobre els resultats, s'estudien els factors que influeixen en la decisió d'ubicació, s'avalua la viabilitat i selecció de possibles projectes d'inversió o es fa una anàlisi financera bàsica d'una empresa. Tot i així, hi ha marge per introduir una perspectiva de gènere. Cal dir que cada vegada són més les companyies que addicionalment als seus comptes anuals elaboren l'estat d'informació no financera, on un dels apartats són les qüestions socials i relatives al personal, que poden incloure plans d'igualtat de les empreses (Telefónica, PwC, Microsoft, Ikea, Inditex, Mercadona, etc). Segons la normativa espanyola, des del 2007 les empreses amb 250 o més treballadors estan obligades a negociar i elaborar un pla d'igualtat que promogui la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Aquest pla ha de contenir una sèrie de mesures i accions específiques per prevenir i eliminar la discriminació de gènere a l'empresa. Per a les empreses més petites, al 2019 es va establir l'obligatorietat de tenir plans

d'igualtat en cas de tenir més de 50 treballadors, que s'implementaria de forma gradual.

Els objectius de l'assignatura inclouen posar en pràctica la capacitat d'anàlisi, síntesi o diagnòstic per a la resolució de petits casos o problemes, on es busquen exemples de casos d'èxit de dones i homes. També es tracta d'incorporar lectures bàsiques sobre recerca fetes per dones en el camp de l'empresa, en la que es pugui analitzar el sostre de vidre o la síndrome de l'impostor.

En aquesta assignatura es treballen les competències següents:

- Capacitat d'anàlisi, de síntesi, de visions globals i d'aplicació dels coneixements a la pràctica i capacitat de prendre decisions i d'adaptar-se a noves situacions.
- Capacitat de prendre decisions i d'adaptació a noves situacions, posant exemples no androcèntrics.
- Foment de l'emprenedoria amb la intenció de dissenyar i gestionar projectes de caràcter inclusiu.
- Analitzar les organitzacions empresarials d'èxit i el seu entorn per identificar claus des de la perspectiva de gènere.

Com a resultat de l'activitat docent alguns possibles aprenentatges serien:

- Compondre el vocabulari de conceptes empresarials amb la perspectiva de gènere i treballar amb estadístiques econòmiques no androcèntriques, buscant que sigui fàcilment comprensible per a l'alumnat analitzar com afecta el biaix androcèntric a l'activitat empresarial.
- Generar coneixement sobre la perspectiva de gènere en els sectors econòmics i el rol que hi té la dona actualment i els problemes i les qüestions a resoldre per aconseguir la igualtat real entre homes i dones.

En aquesta assignatura es poden treballar materials de Guitart *et al.* (2006), que aporta una aproximació de l'assignatura i que té en compte la perspectiva de les dones en la empresa; i, en el camp de la direcció d'empresa es destaquen els treballs d'Iborra *et al.* (2014) i el de Montoro *et al.* (2020). Com a exemple per analitzar en l'aula es pot utilitzar algun dels casos inclosos en Velasco (2020), BBVA (2022) i el *podcast* Lideratges. La veu de la dona als negocis (ONDA CERO).

### 4.2.2 Recursos humans

Aquesta assignatura, que es cursa durant el segon any del grau d'ADE ([Pla docent](#)) i és obligatòria, té com a focus les persones que treballen en empreses i entitats. El seu contingut se centra en l'adquisició de coneixements bàsics i fonamentals de la gestió de persones. Aquesta és una assignatura clau per comprendre els comportaments humans i sobretot donar un enfocament no androcèntric dels recursos humans en les organitzacions, és a dir, aportar coneixement tant del punt de vista de les dones com dels homes de les organitzacions. Per altra banda, fomentar la igualtat de gènere per tal d'eliminar els biaixos de gènere en totes les àrees de gestió de les empreses amb l'objectiu de fomentar el talent humà (organització del personal, processos de reclutament, avaluació del rendiment, retribucions, ambient laboral, formació, etc.).

Els aspectes rellevants són la gestió de persones de forma global i inclusiva dins de la gestió de l'empresa. La gestió de recursos humans és inherent a la gestió de l'empresa, així com la definició de la funció i l'estratègia relacionada amb el paper de les persones. S'aborden temes rellevants com la planificació d'efectius del personal, el procés de selecció, el treball en equip i el lloc de treball. Existeix literatura científica que evidencia biaixos de gènere en processos de selecció. Un clar exemple és la notícia publicada el 2018 en què es revela que Amazon feia servir una eina basada en intel·ligència artificial per revisar els currículums dels sol·licitants de feina, la qual discriminava les dones en l'ocupació de llocs de caràcter tècnic. El problema residia en la base de dades utilitzada per entrenar l'eina.

En aquesta assignatura es pot observar com les empreses han implementat els plans d'igualtat com a estratègia per a la reducció, resolució ràpida, eficient i confidencial de conflictes, entre altres objectius. Als temes centrals d'aquesta assignatura trobem l'elaboració del perfil professional i el procés de selecció i analitzar el procés d'implementació dels plans de igualtat de les empreses, posant exemples d'organitzacions que suposen unes bones pràctiques a l'hora de fer el procés de reclutament i selecció de personal: publicació d'ofertes inclusives, ceguesa de gènere, entrevistes basades en competències, comitès de selecció diversificats, programes de formació en diversitat i inclusió, etc. Per exemple, el cas de PWC. El tema de la bretxa salarial és tema d'anàlisi d'aquesta assignatura, ja que es treballa l'entorn i les polítiques de retribució, així com incorporar exemples i dades sobre aquest aspecte de les estadístiques de l'INE o EuroSTART (Crespi-Vallbona, 2022).



El lideratge és un element central de l'assignatura. El lideratge pot ser definit com la capacitat d'una persona dins d'una organització o grup per encarnar i transmetre valors que contribueixin a motivar un equip a aconseguir determinats objectius. De manera general, un líder és aquella persona que aconsegueix desenvolupar un poder d'influència sobre els altres. En aquest tema es pot estudiar el "lideratge femení" i les seves característiques principals: empatia, sociabilitat, inclusió, mentalitat innovadora, entre d'altres. Es podria començar el tema preguntant als estudiants quines són les creences habituals a les organitzacions sobre el lideratge femení. L'experiència demostra que els estudiants verbalitzen comentaris "tradicionals" culturalment "masculinitzats. Per aquest aspecte, la Comissió d'Igualtat de la Facultat d'Economia i Empresa organitza actes per donar la visibilitat de les dones en el món empresarial i d'antigues alumnes que han tingut èxit en el diferents camps de l'empresa, així com les exposicions disponibles de l'Institut Català de les Dones.

Les competències que es treballen i que permeten una visibilitat de la perspectiva de gènere són:

- Capacitat de prendre decisions i d'adaptació a noves situacions tant per dones com per homes.
- Capacitat de dissenyar, gestionar i crear projectes empresarials, viables i factibles, segons el tipus d'organització amb un caràcter inclusiu.
- Capacitat d'analitzar les organitzacions empresarials i el seu entorn per identificar-ne els aspectes clau, posar en valor el caràcter no androcèntric.
- Comprensió del comportament de les persones en l'àmbit de les organitzacions per gestionar individus i grups de treball des d'una perspectiva de recursos humans i des de la visió de perspectiva de gènere i amb caràcter inclusiu.

Com a resultat de l'activitat docent alguns possibles aprenentatges:

- Descriure el significat d'adequació al lloc de treball. Desenvolupar eines d'anàlisi de necessitats: el professiograma. Conèixer el procés de selecció i les eines necessàries per verificar l'adequació d'una persona a un lloc de treball, tenint en compte els principis d'igualtat de gènere. Fer plans de selecció. Aprendre a desenvolupar plans d'acollida a un nou lloc i a una nova organització.

- Conèixer com es desenvolupa el potencial de les persones mitjançant accions formatives en diversitat i inclusió. Distingir entre formació i desenvolupament i comprendre com aquestes dues àrees contribueixen a promoure la igualtat de gènere en el context laboral.
- Desenvolupar una cultura empresarial amigable per a les dones i les diversitats.
- Conèixer el paper del lideratge com a element desenvolupador. Determinar els aspectes clau en el desenvolupament de la carrera professional tenint en compte criteris de mobilitat i perfils de llocs. Analitzar la influència de l'entorn en la satisfacció laboral. Conèixer les metodologies d'avaluació i gestió de l'acompliment.
- Descriure els elements de compensació, inclosos els de retribució. Conèixer aplicacions pràctiques dels sistemes de retribució fixa i variable. Desenvolupar les bases per determinar la política de retribució. Analitzar els elements necessaris per fer plans de revisió salarial.
- Assentar les bases sobre les quals les futurs gestores/gestors d'empreses desenvoluparan el criteri necessari per prendre decisions en matèria de gestió de persones.
- Analitzar situacions reals en el món de l'empresa en relació amb els recursos humans tenint en compte la perspectiva de gènere
- Analitzar les qüestions bàsiques en relació amb els problemes que s'han d'enfrontar des de la direcció de l'empresa i que són més freqüents en la gestió de persones, així com veure com es donen les problemàtiques de la gestió de persones de diferents col·lectius, tenint en compte les qüestions d'interseccionalitat.

Entre els materials més destacats per treballar en aquesta assignatura trobem Gratton (2001), Velasco (2020), Crespi-Vallbona (2022) i Farré y González (2021) per treballar la problemàtica de l'efecte tísora. Quant als materials visuals, es recomana treballar les pel·lícules *Armas de mujer* (1998), *El Diablo viste de Prada* (2006) o *La fuente de las mujeres* (2011). La pel·lícula *Figures ocultes* (2016) presenta el lideratge femení i el procés de decisions, així com un tema molt rellevant com es la interseccionalitat i discriminació. També es pot consultar la pàgina web Ted.com que disposa d'un conjunt de presentació de dones directives. I el documental de *Dones directives: estratègies de comunicació en clau de gènere* (2012).

Els materials visuals aporten profunditat i exemples clars als temes i permeten incentivar el debat a classe.

### 4.2.3 Direcció d'operacions

La direcció d'operacions és essencial en les empreses i és una assignatura que forma part del tercer curs del pla d'estudis del grau d'Administració i Direcció d'Empreses (Pla docent). S'ha de tenir una visió global i ubicar l'àrea productiva dins el marc de l'empresa i les seves decisions dins de l'estratègia de l'organització i que aquestes tinguin en compte la visió de dones i homes. Analitza les activitats que desenvolupa la funció d'operacions i la importància de la direcció d'operacions en l'àmbit empresarial. A més, tracta de distingir entre decisions estratègiques i tàctiques en l'àmbit de la direcció de la producció.

Un dels elements essencials en la presa de decisions tàctiques de la direcció d'operacions se centra en les anomenades decisions tàctiques de la direcció d'operacions, relatives bàsicament a la planificació de la producció tenint en compte la perspectiva de gènere: planificació estratègica, planificació agregada, planificació mestra de la producció, planificació de les necessitats de materials, planificació a curt termini o programació d'operacions, etc.

Un tema rellevant és la logística i el transport. És cert que cada dia hi ha més dones logístiques, però no hi ha dubte que segueix sent un col·lectiu minoritari. Cal estudiar les causes i avantatges d'anar tancant la bretxa en la igualtat de gènere: els equips amb diversitat de gènere obtenen millors resultats, afavoreix el clima laboral, és un sector que ha crescut molt en robòtica i automatització, la qual cosa afavoreix que la gestió sigui exercida per ambdós sexes, etc. Podem començar el tema reflexionant sobre si en l'àmbit de les operacions existeixen ocupacions "exclusives" per a homes. Hi ha llocs de treball que hagin de ser ocupats únicament per dones?

Pel que fa a les decisions, se centren en les decisions estratègiques de la direcció d'operacions: selecció i disseny de productes i serveis, selecció i disseny del procés, distribució en planta, decisió de capacitat, decisió de localització, disseny del sistema de qualitat, disseny del sistema de planificació i control, disseny del sistema de control d'inventaris, etc. És important no excloure les dones en cap de les decisions plantejades. Es pot posar com a exemple el disseny de productes amb perspectiva de gènere, aconseguir productes funcionals per a la majoria de les persones que els utilitzen, realitzar propostes des d'una posició neutral, és a dir, sense segmentacions. També es podria analitzar les mancances de les instal·la-

cions per donar resposta a les necessitats femenines per a aconseguir la igualtat d'oportunitats.

Les competències clau d'aquesta assignatura i que estan relacionades amb la perspectiva de gènere són:

- Capacitat d'anàlisi, de síntesi, de visions globals i d'aplicació dels coneixements a la pràctica/capacitat de prendre decisions i d'adaptació a noves situacions, tenint en compte les diferències per gènere.
- Capacitat creativa i emprenedora, recerca i integració de nous coneixements i actituds i capacitat per a la resolució de problemes tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Capacitat d'aplicar els mètodes i instruments quantitius bàsics per obtenir i analitzar la informació de l'empresa i del seu entorn socioeconòmic, d'acord amb les característiques de la informació disponible des de les diferències de gènere.
- Capacitat d'analitzar les organitzacions empresarials i el seu entorn per identificar-ne els aspectes clau i des del punt de vista de gènere.

Com a resultat de l'activitat docent alguns possibles aprenentatges:

- Tenir una visió global de la direcció d'operacions o direcció de la producció i familiaritzar-se amb els seus continguts clau, utilitzant el màxim rigor en el llenguatge i la terminologia professional, incorporant una visió no androcèntrica i promovent la igualtat de gènere.
- Distingir els diferents nivells de la planificació de les operacions, des del pla estratègic o pla d'empresa a llarg termini fins al nivell d'execució i control de la producció, i establir les maneres d'obtenir-los.
- Analitzar les decisions estratègiques i operatives més importants que es prenen a l'empresa per tal de millorar l'organització de l'activitat productiva.
- Identificar els problemes vinculats amb la direcció de la producció, tot explicitant les oportunitats en aquesta àrea per millorar la competitivitat empresarial.
- Plantejar-se la presa de decisions sobre la millor manera de gestionar el sistema productiu d'una companyia.

- Posar en pràctica la capacitat d'anàlisi, síntesi i diagnòstic per a la resolució de casos o problemes en l'àmbit de la direcció d'operacions.

Entre el treballs més rellevants es poden consultar els de Núñez (2014) i Minguella (2018). Es recomana utilitzar materials visuals i documentals amb perspectiva de gènere, entre els que troben *Figuras ocultas* (2016) que mostra com formar i dirigir equips de treball, el material DREAM GAP i les diferents conferències que podem veure a través de la plataforma [TED.COM](https://www.ted.com).

#### 4.2.4 Dones, treball i societat

La Facultat d'Economia i Empresa va crear, al 1997, una assignatura amb el nom *Dona i Economia*, amb l'objectiu d'introduir la perspectiva de gènere en el camp de l'economia i l'Administració i Direcció d'Empreses, fins al 2012. La creació d'aquesta assignatura va ser una estratègia puntual, que al 2009 va canviar el nom a *Dones, Treballs i Societat* per tal de tenir una amplitud i adoptar un enfocament transversal, i va ser adaptada als nous graus per la professora i doctora Cristina Carrasco, actualment professora jubilada del Departament de Teoria Econòmica.

Aquesta assignatura té un clar caràcter interdisciplinari (pla docent). La bibliografia utilitzada fa visible les aportacions de les dones en les disciplines corresponents, complementa la formació de l'alumnat i aporta elements importants en el camp del treball i de l'economia per part de les dones. Seguidament, s'aporten les principals dades de matriculats i assoliment de l'assignatura per mostrar l'impacte d'aquesta assignatura durant els últims 25 anys, que ha suposat més de 1.000 estudiants matriculats amb una taxa d'aprovat superior al 85 %. Per últim, cal destacar l'elevat nivell de satisfacció de l'alumnat, ja que els resultats de l'enquesta realitzada sobre l'assignatura es troben per sobre de la mitjana del grau.

L'assignatura de *Dones, treballs i societat* (graus) aplica mètodes docents actius i innovadors basats principalment en l'aprenentatge col·laboratiu i en l'aprenentatge centrat en l'experiència de l'alumnat. L'assignatura forma part del projectes docents de RIMDA i INNDOC de la Facultat d'Economia i Empresa que es pot consultar en l'apartat de mètodes docents.

L'objectiu de l'assignatura és introduir a l'alumnat a una perspectiva de l'anàlisi i el pensament econòmic incorporant la categoria de gènere, i aprendre a valorar l'impacte de gènere de les polítiques públiques des de la seva formació fins al seu impacte econòmic i social a escala nacional, europeu i internacional. En aquesta assignatura es posen en qüestió els enfocaments tradicionals per la seva tradicional visió androcèntrica de la societat i planteja la necessitat d'utilitzar no-

ves aproximacions metodològiques i noves conceptualitzacions en economia. Es tracta d'entendre la importància del moviment feminista en la consecució dels avenços socials i de les polítiques públiques que es desenvolupen en el període que precedeix l'eclosió de l'estat del benestar. També s'apropa a les polítiques que subratllaven la naturalització de la feminitat a través de la maternitat i l'eugenèsia.

Entre altres objectius que s'estudien trobem règims de benestar des d'una perspectiva comparada i no androcèntrica, analitzar l'exclusió social amb perspectiva de gènere, i desenvolupar pensament crític sobre les polítiques socials actuals i sobre la seva incidència en la qualitat de vida de les dones. Es treballen les teories i la mediació del treball, treball domèstic, i mercat de treball. En el segon tema és tracten les famílies, les polítiques socials i els règims de benestar des d'una perspectiva de gènere, i s'estudien els règims de benestar des d'una perspectiva no androcèntrica, així com la diversitat familiar i gènere, i ús del temps. Finalment, es treballa el paper del gènere i polítiques i estratègies de la cura i el benestar amb perspectiva històrica, i s'estudien les onades del moviment feminista i la lluita pels drets polítics i socials.

Les competències clau d'aquesta assignatura són:

- Sostenibilitat (capacitat de valorar l'impacte social i mediambiental d'actuacions en el seu àmbit/capacitat de manifestar visions integrades i sistèmiques).
- Compromís ètic i reconeixement dels drets fonamentals.
- Comprensió del comportament de les persones en l'àmbit de les organitzacions per gestionar individus i grups de treball des d'una perspectiva de recursos humans.

Resultats d'aprenentatge:

- Conèixer la perspectiva de llarg termini en l'aparició i desenvolupament de les polítiques socials de gènere. Entendre la importància del moviment feminista en la consecució dels avenços socials i de les polítiques públiques que es desenvolupen en el període que precedeix l'eclosió de l'estat del benestar.
- Conèixer les polítiques públiques de gènere que es van desenvolupar en alguns països de l'Europa feixista, concretament a Alemanya i a Espanya.

Polítiques que subratllaven la naturalització de la feminitat a través de la maternitat i l'eugenèsia.

- Entendre els règims de benestar des d'una perspectiva comparada i no androcèntrica.
- Analitzar l'exclusió social amb perspectiva de gènere.
- Desenvolupar pensament crític sobre les polítiques socials actuals i sobre la seva incidència en la qualitat de vida de les dones.

Recomanació per treballar a l'aula els materials docents de Carrasco (2017), Bönthe i Piegeler (2013) i Crenshaw (1989). Entre els materials visuals recomanem *Armas de mujer* (1998), *Criadas y señoras* (2011), *El diablo viste de Prada* (2006), *El escándalo* (2019), *Figuras ocultas* (2016), *La fuente de las mujeres* (2011), *Las sufragistas* (2015) i *Una cuestión de género* (2018).

#### 4.2.5 Pràctiques externes

Aquesta assignatura de caràcter optatiu que està al quart curs i últim de grau, es pot cursar a partir del tercer curs acadèmic, amb caràcter curricular a partir de 150 crèdits superats al grau, tot i que també es pot dur a terme com a activitat extra-curricular a partir de 120 crèdits superats. És una activitat de naturalesa formativa duta a terme per l'alumnat en empreses o organitzacions externes, supervisada per tutores i tutors acadèmics i també de l'organització externa. Aquesta assignatura també contempla un seguiment no sexista a l'hora de revisar les ofertes i les assignacions de tutores o tutors, i sobretot de la descripció de l'oferta formativa, de forma que sigui igualitària pels estudiants. Té com a objectiu permetre aplicar i complementar els coneixements adquirits durant la formació acadèmica prèvia, desenvolupar competències i habilitats relacionades amb els diferents àmbits de l'empresa (comptabilitat, auditoria, consultoria, assessorament d'empreses, comercial i vendes, màrqueting, organització, logística, recursos humans, etc.) i, alhora, afavorir l'adquisició de noves competències preparatòries per a l'exercici de la futura activitat professional.

Durant l'estada a l'empresa o organització, l'alumnat desenvolupa unes tasques prèviament validades acadèmicament que permeten desenvolupar les competències anteriorment esmentades. Està constantment dirigit i tutelat per un tutor o tutora per part de l'entitat d'acollida, qui formularà part de l'avaluació final de l'assignatura. També té assignat un tutor o tutora acadèmica, que analitza l'evolució durant les pràctiques mitjançant contactes periòdics tant amb l'estu-

diant com amb el tutor o tutora de l'entitat. Per la part acadèmica s'avalua tant aquesta evolució com la memòria final que lliura l'estudiant un cop finalitzat el període de pràctiques.

En el moment de valorar-se cada oportunitat de pràctiques, des de l'Oficina de Carreres Professionals, no només es tenen en compte les tasques a desenvolupar i les competències a adquirir. També es té molt present la no discriminació de gènere en el títol de la pràctica, en la descripció del perfil que cerca l'entitat, en el detall de les tasques a desenvolupar i en la descripció general de l'oferta o del projecte formatiu final. No s'accepten propostes discriminatòries pel que fa al gènere, on es demana un perfil només femení o només masculí. No s'accepta una descripció de tasques amb vocabulari no inclusiu o adreçat a un perfil clarament sexista. Arribat el cas, s'intenta que l'entitat que envia l'oferta corregeixi la descripció feta i, en cas que no accepti rebre perfils sense discriminació de gènere, l'oferta no es publica a la plataforma de la facultat. S'actua d'igual forma en altres casos de discriminació com edat, raça, etc.

Així mateix, si durant el desenvolupament de les pràctiques es detecta alguna situació d'assetjament o discriminació per part de o cap a l'alumnat en pràctiques, des de la facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona es prenen immediatament les mesures pertinents en cada cas, aplicant el protocol d'assetjament previst pel Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. És recomanable que les universitats utilitzin aquesta eina en cas de necessitat.

En aquesta assignatura es treballen les competències següents:

- Capacitat d'aprenentatge i responsabilitat com a capacitat d'anàlisi, de síntesi, de visions globals i d'aplicació dels coneixements a la pràctica, i també la capacitat de prendre decisions i d'adaptació a noves situacions.
- Treball en equip on es valora la capacitat de col·laborar amb els altres i de contribuir a un projecte comú, i també capacitat de col·laborar en equips interdisciplinaris i en equips multiculturals.
- Capacitat comunicativa com a capacitat de comprendre i d'expressar-se oralment i per escrit en català, castellà i una tercera llengua, amb domini del llenguatge especialitzat i capacitat de cercar, usar i integrar la informació amb ús del llenguatge no sexista.
- Capacitat d'usar les tecnologies de la informació i la comunicació en l'acompliment professional.



- Compromís ètic i reconeixement dels drets fonamentals tenint en compte les diferències de gènere.
- Capacitat d'analitzar les organitzacions empresarials i el seu entorn per identificar-ne els aspectes clau per tal de mostrar les diferències de gènere en la gestió.

### 4.3 Avaluació

L'avaluació és un aspecte de radical importància en el procés formatiu. S'entén per avaluació el procés sistemàtic de recollida d'evidències sobre el procés d'aprenentatge de l'estudiant, per emetre judicis orientats a la seva millora i a la valoració del grau d'assoliment dels aprenentatges en relació amb les competències pròpies d'una assignatura.

L'avaluació per defecte a la universitat és l'avaluació continuada basada en metodologies actives d'aprenentatge. Aquest sistema implica que la qualificació obtinguda per l'alumnat en el procés d'avaluació continuada ha de representar, com a mínim, el 40% de la qualificació final de l'assignatura. La nota obtinguda en l'examen final en cap cas podrà representar més del 60 % de la qualificació final de l'assignatura.

L'alumnat sempre té l'opció de triar l'avaluació final. En aquest cas, l'acte d'avaluació és únic i ha d'incloure un nombre suficient d'evidències per acreditar i garantir la consecució dels objectius i les competències establertes en l'assignatura.

L'avaluació continuada és una opció que implica el seguiment de la matèria i consisteix en el lliurament de diferents activitats al llarg del semestre. Concretament, l'alumnat que opti per l'avaluació continuada ha de complir obligatòriament amb els requisits d'assistir amb continuïtat a les sessions del grup en què estigui matriculat i presentar-se a les proves. Per a reduir el biaix en els exàmens tipus test, és recomanable introduir activitats d'avaluació continuada que generin debat i una visió crítica en l'alumnat. A les proves més objectives, ja siguin d'avaluació continuada o d'avaluació única, és important oferir diferents modalitats, com ara proves de tipus test o de resposta múltiple, preguntes curtes, preguntes de desenvolupament, pràctiques, etc. Les modalitats d'avaluació poden estar subjectes a biaixos de gènere, cosa que significa que poden influir en els resultats de manera desigual per a homes i dones. Existeix una àmplia bibliografia (Bolger i Kellaghan, 1990; Rosser, 1989, Aboites,1999) que mostra com es donen importants biaixos en aquest mètode. Són diverses les explicacions que s'ofereixen per

a explicar aquest fet, principalment per la diferent forma d'educació i socialització d'homes i dones.

En resum, les proves d'avaluació a la universitat han de ser dissenyades de manera justa i inclusiva, evitant biaixos de gènere i oferint diferents modalitats d'avaluació que permetin als estudiants demostrar els seus coneixements i habilitats de manera equitativa.

#### 4.4 Modalitats organitzatives de les dinàmiques docents

La dinàmica docent del grau fa que la docència es reparteixi entre hores presencials d'aprenentatge teòric i teoricopràctic; hores presencials i/o tutoritzades, en funció de les pràctiques previstes; i treball autònom tutoritzat i treball autònom. Les activitats que es proposen en aquestes assignatures van des de presentació d'activitats, debats dirigits, comentaris de text, cerca d'informació, treballs pràctics, treballs en grup, fins a presentacions orals, entre d'altres metodologies docents.

**Economia d'empresa:** principalment es combina classes magistrals i altres sessions on es duen a terme diferents activitats de tipus més pràctic (resolució de casos, problemes, lectures, etc.), ja siguin individuals o en petits grups, tant dins com fora de l'aula. Aquesta assignatura participa del desplegament del Programa d'innovació docent INNDOC.

**Recursos humans:** Classes magistrals, treballs individuals, lectures crítiques, reflexions per escrit sobre temes derivats de les classes magistrals i seguiment de casos pràctics. Addicionalment es poden programar classes de desenvolupament mitjançant eines informàtiques d'exercicis d'anàlisi de retribució.

**Direcció d'operacions:** és una combinació de classes magistrals presencials i altres sessions on es duen a terme diferents activitats de tipus més pràctic (resolució de casos, problemes, lectures, etc.), ja siguin individuals o en petits grups, tant dins com fora de l'aula. Les activitats pràctiques es poden dur a terme en les sessions d'activitats dirigides de tutorització en grups desdoblats, si es considera necessari. Com a conseqüència del desplegament del projecte de foment de la qualitat docent que s'està duent a terme a la Facultat d'Economia i Empresa (impulsat des de la unitat de Recerca, Innovació i Millora de la Docència i l'Aprenentatge –RIMDA– i el Vicerectorat de Docència i Ordenació Acadèmica de la Universitat de Barcelona), així com a partir d'altres projectes de facultat d'innovació docent, la metodologia docent d'algun dels grups de l'assignatura pot quedar una mica modificada respecte de la descrita anteriorment.

**Dones, treball i societat:** la metodologia d'ensenyament d'aquesta assignatura és molt variada, i va des de classes magistrals, debats dirigits a classe, visionat de pel·lícules, a participació en conferències organitzades per la Comissió d'Igualtat de la Facultat.

## 4.5 Mètodes docents

La Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona disposa del programa d'innovació docent INNDOC que promou i posa en valor la innovació docent i les metodologies d'aprenentatge actiu a tots els ensenyaments de grau. El programa INNDOC es una iniciativa de l'equip deganal, que també el dirigeix. El programa ajuda a desenvolupar i millorar la qualitat docent i impulsa estratègies d'innovació docent a les aules, i entre els seus objectius també està la introducció de la perspectiva de gènere. El programa INNDOC dona continuïtat als projectes promoguts per la Universitat de Barcelona —RIMDA-FEE (desenvolupat els cursos 2018-2019 i 2019-2020) i RIMDA-Docència Mixta (desenvolupat el curs 2020-2021)—, per tal d'ampliar l'aprenentatge a través de metodologies d'aprenentatge actiu que duen a terme els nostres estudiants. Aquest programa va tenir la distinció a la qualitat docent del Consell Social de la UB en la sisena edició, l'any 2020, en la modalitat de grups docents. El projecte INNDOC és una oportunitat per al desplegament d'estratègies d'ensenyament i aprenentatge que donen als estudiants un rol actiu, i en fomenten la motivació i el rendiment acadèmic. A més, permet el desenvolupament de competències específiques i transversals, com la perspectiva de gènere, amb l'objectiu de incrementar l'ocupabilitat futura de l'alumnat de la facultat i amb una visió més inclusiva i de gènere. La metodologia per fomentar la innovació docent amb què es treballa consisteix en crear dinàmiques col·laboratives entre equips docents amb un assessor o assessora i un elevat component d'aprenentatge entre els assessorats (INNDOC, 2023). En concret, el programa INNDOC també recull opinions de estudiants, professores/rs i assessores.

**Aprenentatge basat en problemes:** metodologia d'aprenentatge actiu centrada en l'estudiant en la qual es planteja a un grup d'alumnes un problema real, un interrogant o una situació problemàtiques que guia la investigació i, per tant, l'obtenció del coneixement.

**Aprenentatge basat en projectes:** mètode que dona el protagonisme a l'alumnat, fent-lo responsable del seu propi aprenentatge, ja que en treballar en projectes aprenen a pensar i a investigar i els dona l'oportunitat de treballar en temes que els interessin, fent que allò que aprenen tingui un significat per a ells i elles.

**Aula inversa:** forma d'aprenentatge segons el qual els estudiants treballen prèviament nous continguts a fora de l'aula, per després realitzar a classe activitats, problemes o exercicis amb el suport personalitzat del professor.

**Aprenentatge basat en equips:** estratègia d'ensenyament basada en el treball col·laboratiu que combina el treball individual fora de l'aula i els beneficis que proporciona el desenvolupament de tasques en petits equips dins de grups nombrosos d'estudiants.

**Gamificació:** estratègia que consisteix a incorporar els elements i la mecànica del joc en el procés d'aprenentatge/ensenyament per aconseguir una vinculació especial amb els estudiants i transmetre un contingut.

**Aprenentatge en perspectiva de gènere:** metodologia d'aprenentatge que dona protagonisme a la visibilització de les dones, posant en valor el treball de dones en el camp de la docència i la recerca.

## 05. ENSENYAR A FER RECERCA SENSIBLE AL GÈNERE

La recerca en l'àrea d'Administració i Direcció d'Empresa ha d'incorporar la igualtat de gènere com un element central de la innovació i, a més, com un principi bàsic del dret, segons estableix la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació entre homes i dones i la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari. En concret, el grau ha d'incorporar eines de treball de gènere de manera que els resultats evitin biaixos o discriminació per qüestió de sexe, per donar una visió real de les situacions a la societat. Existeixen diferents guies pràctiques per a la inclusió de la perspectiva de gènere, com per exemple *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020* i la realitzada per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya de *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2018). També es pot consultar el *Manual de Casos de Direcció i Administració d'Empreses amb Perspectiva de Gènere* (Instituto de la Mujer, 2020), que analitza sis empreses des del punt de vista de les directives i empresàries per promoure la igualtat de les dones i homes en la direcció i la gestió empresarial.

En general, les guies posen èmfasi en la igualtat de gènere, és a dir, donen indicacions per eliminar i implantar l'absència de discriminació per raó de sexe i donant les oportunitats a totes les persones i eliminant les barreres amb exemples de la participació econòmica, política i social. Segons l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya "La perspectiva de gènere en la docència resulta rellevant en totes aquelles assignatures en les quals la temàtica o els resultats i aplicacions dels continguts afectin directament les persones –en tant que ciutadanes, usuàries de serveis públics, consumidores, audiències, o pobles i cultures– o indirectament a través de la forma en què les institucions i les organitzacions regulen la interacció social. També és rellevant en totes aquelles assignatures en les quals s'utilitzin dades empíriques per conèixer les actituds, valors, comportaments i necessitats de la població" (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2018).

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones és un dels objectius principals del marc europeu de recerca i innovació. Una de les principals recomanacions és la incorporació i introducció d'eines que afavoreixin i permetin la igualtat de gènere en el programa *Horitzó Europa*, en el qual s'exigeix la inclusió del sistema sexe/gènere en les propostes de recerca presentades a la Comissió Europea; els projectes que no recullen aquesta premissa queden amb menys puntuació. A través dels plans d'igualtat a totes les entitats i empreses que demanin fons europeus,

s'incentiva la presència de més empreses emergents dirigides per dones i s'incorporen mecanismes de visibilitat de la recerca interseccional i sobre gènere.

Els treballs de recerca de grau en Administració i Direcció d'Empresa han d'incloure la dimensió del gènere pel que fa a l'anàlisi del sexe/gènere en les diferents fases de la recerca, és a dir, que es reflecteixin tant les característiques biològiques com les característiques socials i culturals de la societat. Un altre dels elements a destacar en els treballs de recerca és l'estudi de les desigualtats de gènere i afavorir les eines que permetin la seva reducció, prevenció i sobretot la detecció. És important en les investigacions tant del TFG o TFM que la perspectiva de gènere en l'àrea de recerca permeti desenvolupar models i escenaris d'anàlisi amb menys distorsions i més reals amb la societat (Martínez, 2013).

Els treballs de recerca que exclouen de la seva anàlisi les dones són investigacions parcials, i quan s'analitzen estudis que no incorporen aquesta perspectiva queden incomplets (Ariño *et al.*, 2011). En ciències socials hi ha més tradició d'incorporar la perspectiva de gènere que en altres àrees de coneixement, però encara queda molt camí per recórrer (Korsvik, 2021). Segons l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, els resultats d'aprenentatge amb perspectiva de gènere passen perquè l'alumnat sàpiga desenvolupar i distingir tant en les anàlisis teòriques com en les anàlisis empíriques els efectes de les variables sexe i gènere. Per altra banda, l'alumnat ha de poder identificar les principals aportacions de gènere sobre l'àrea d'estudi de la recerca que realitza. Una de les qüestions rellevants és saber interpretar les dades empíriques amb sensibilitat en temes de gènere. També, saber elaborar indicadors socials de caràcter qualitatiu i quantitatiu per poder identificar les desigualtats de entre dones i homes. Els eixos principals de desigualtat són edat, classe, raça, sexualitat i identitat/expressió de gènere, diversitat funcional, etc. Els treballs de final de grau amb perspectiva de gènere han de poder identificar quines són les causes estructurals i estudiar la problemàtica de la violència contra les dones i altres violències de gènere. L'alumnat ha de poder identificar els principals treballs sobre gènere i les principals autores de la disciplina. Per altra banda, un dels elements essencials és que s'evitin els biaixos, estereotips i rols de gènere en la seva disciplina i en l'exercici de la seva professió (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2019).

La incorporació de la dimensió de gènere als TFG passa per una revisió de la literatura, l'elaboració de preguntes i hipòtesis. Un element essencial són les qüestions ètiques, l'establiment de mètodes de recerca, així mateix per donar a conèixer els resultats a través publicacions i per a la seva difusió com poden

ser la presentació als diferents premis i reconeixements dels treballs (AQU, 2018; Korsvik, 2021). Actualment, hi ha premis TFG i TFM de les diferents universitats que busquen el reconeixement dels treballs amb perspectiva de gènere i el reconeixement per la visibilitat de les dones. Segons l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya “la competència de la dimensió de gènere és transversal i ha d'estar orientada a desenvolupar un raonament crític i un compromís social amb la pluralitat i diversitat de realitats de la societat actual, des del respecte als drets fonamentals, a la igualtat de dones i homes i a la no-discriminació” (AQU, 2018).

La recerca en empresa ha de reflectir elements importants com ara la sensibilització en temes de fiscalitat en la qüestió de gènere; analitzar els processos d'implantació dels plans d'igualtat i el conjunt de mesures de conciliació familiar i vida laboral, i també l'estudi dels protocols d'assetjament contra les violències masclista de les empreses, estudi del treball domèstic i de cures; i incorporar l'estudi de les polítiques productives i reproductives, etc. (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2019). La incorporació les investigacions de TFG o TFM en l'estudi i anàlisi fan que aquest tingui un valor afegit perquè ajuden a normalitzar el gènere i reduir els estereotips i d'aquesta manera ser més complets en els seus resultats. D'altra banda, aporten elements per comprendre les necessitats, comportament i actituds enfront del gènere, així com permeten visualitzar les necessitats i contribueixen a la producció de serveis o béns més ben adaptats als mercats (Schiebinger *et al.* 2020). La interseccionalitat és essencial en les investigacions de TFG amb perspectiva de gènere, ja que aquesta pot impactar molt directament al col·lectiu de dones i es relaciona amb l'origen racial o ètnic, l'edat, la situació socioeconòmica, l'orientació sexual o la discapacitat. És important l'anàlisi d'aquestes variables perquè combinades amb el sexe i el gènere influeix com una forma de discriminació i desigualtat que troben (Comissió Europea, 2020). Aplicar un enfocament interseccional ha de tenir en compte la interacció de gènere, cultura, classe i estatus.

A l'hora de realitzar el projecte de recerca en el camp de l'Administració i Direcció d'empreses, s'ha d'incorporar en el disseny i seguiment de polítiques específiques d'igualtat en la R + D + I i també de la integració de la igualtat i la transversalitat de gènere en les polítiques sectorials de ciència i innovació. Encara no és una pràctica habitual que s'incorpori de ple la igualtat en la participació de dones i homes en el sistema d' R + D + I. És important conèixer les dades aportades per la mesura de revisió posen de manifest desviacions que generen la necessitat d'im-

plementar mesures positives, com en el cas de la maternitat i la igualtat en els càrrecs (Gvozdanović i Maes, 2018).

La recerca ha de ser un reflex de la societat “Aconseguir una **igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els àmbits i nivells** de la ciència, la tecnologia i la innovació; aprofitant i retenint el talent, sense deixar ningú enrere” i “**Integrar la dimensió de gènere** en les polítiques, programes i projectes d’R+D+I” (Ministeri de Ciència i Tecnologia, 2023).

En el conjunt de projectes europeus que treballen el gènere com a línia d’actuació van des del foment de la dimensió de gènere a indicadors de gènere en el seguiment i avaluació de projectes finançats, i suport a les investigacions interdisciplinàries en estudis de gènere. Es destaquen els següents: **GENDERACTION** ofereix assessorament a diferents grups d’interès de la UE en matèria de polítiques d’igualtat ([genderaction.eu](http://genderaction.eu)); GENDERNET Plus promou el finançament conjunt de projectes de recerca en gènere i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de Nacions Unides ([gender-net.eu](http://gender-net.eu)); i **SUPERA** desenvolupa plans d’igualtat en centres de recerca i agències de finançament des de l’enfocament del canvi estructural ([SUPERA \(superaproject.eu\)](http://SUPERA(superaproject.eu)) i [SUPERA Institutional video \(youtube.com\)](http://SUPERA Institutional video (youtube.com))). Un altre portal d’interès és [Gendered Innovations \(genderedinnovations.stanford.edu\)](http://Gendered Innovations (genderedinnovations.stanford.edu)), [Genport \(genderportal.eu\)](http://Genport (genderportal.eu))



## 06. RECURSOS PEDAGÒGICS

A continuació, es recullen un conjunt de recursos pedagògics per poder ser utilitzats pel professorat perquè puguin incorporar eines en els seus plans docents, classes i exercicis a desenvolupar a l'aula de manera que es faci visible la incorporació de la igualtat entre homes i dones, i que aquesta formació sigui inclusiva. En primer lloc, disposem d'un conjunt de pàgines web rellevants on es poden consultar dades sobre el paper de les dones i també s'incorpora un glossari. Aquestes pàgines són d'instituts internacionals, associacions professionals i observatoris, organismes públics i empreses privades. Així mateix, també es troba amb un conjunt d'eines perquè s'incorpori el llenguatge no sexista dins l'aula i com a forma habitual de treball. La següent secció és la de materials visuals per utilitzar-los dins de l'aula i així crear debat sobre el tema de la igualtat, visualitzar diferents formes de lideratge dins del món professional i poder discutir-les en conjunt.

### 6.1 Recull 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/>
- European Institute for Gender Equality  
<https://eige.europa.eu/>
- Forbes  
[Gal Interrupted, Why Men Interrupt Women And How To Avert This In The Workplace WomensMedia Contributor](#)
- Gender Inequality Index  
<https://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

- INE, Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible  
<https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/index.htm>
- Institut Balear de la Dona  
<https://observatori-igualtat.es/>
- Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya  
<https://dones.gen-cat.cat/ca/inici>
- Institut Català de les Dones. Dones d'empresa, Generalitat de Catalunya  
[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/activitats/exposicions/dones\\_empresa/](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  
<https://www.iiedg.org/ca>
- LERU Equality, diversity and inclusion  
<https://www.leru.org/leru-groups/equality-diversity-inclusion>
- Ministeri d'Igualtat  
<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-Genre/>
- Observatorio contra la violencia doméstica y de género
- Oficina de promoció de polítiques d'igualtat dona-home. Diputació de Barcelona, Observatorio contra la violencia doméstica y de genero  
<https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat>
- Oficina de promoció de polítiques d'igualtat dona-home. Diputació de Barcelona
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
- ONU mujeres  
<https://www.unwomen.org/es>

- Organització de Nacions Unides: Objectiu 5 ODS  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organització Internacional del Treball (OIT)  
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Programa de apoyo empresarial a las mujeres (PAEM)  
<https://empresarias.camara.es/>
- PwC  
<https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity.html>
- Red Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)  
<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria  
<https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>
- Talentia 360. Mujeres Directivas  
<https://www.eoi.es/es/programas/talentia360-mujeres-directivas>
- Unitat d'igualtat de la Universitat de Barcelona  
<https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/inici>
- WeEqual  
<https://www.linkedin.com/company/weequal/>

## 6.2 Glossari de conceptes

### Web d'interès

Conjunt de pàgines web que es poden consultar per aclarir conceptes sobre perspectiva de gènere i solucionar dubtes sobre conceptes i aspectes relacionats amb la perspectiva de gènere.

- 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge  
<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>
- Ajuntament de Barcelona, glossari  
<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/recursos-i-actualitat/glossari>

- Eines per un llenguatge inclusiu, ús no sexista de la llengua  
<https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>
- GenderTerm: recursos en línia de ONU Mujeres sobre el uso de un lenguaje inclusivo al género  
[https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm?field\\_spanish\\_term\\_value=&custom\\_az\\_filter=](https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm?field_spanish_term_value=&custom_az_filter=)
- Glosario y thesaurus  
<https://eige.europa.eu/thesaurus>
- Mujeres en red  
<https://www.mujiresenred.net/spip.php?article1301>

## Conceptes

**Barreres invisibles:** actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitat (de la dona) per als processos de presa de decisions / per a la seva plena participació en la societat (100 palabras para la igualdad: <https://www.igualdadempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>).

**Bretxa de gènere:** distància existent entre les posicions de dones i homes, en qualsevol àmbit, pel que fa als seus nivells de participació, accés als recursos, drets, remuneració o beneficis (renda o riquesa) (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Bretxa salarial entre homes i dones:** diferència entre els salaris de dones i homes, expressada habitualment com a percentatge dels guanys que perceben els homes, calculada sobre la base del salari brut mitjà d' empleats i empleades, usant com a unitat l' hora de treball o el total de guanys anuals (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Bretxa salarial:** la remuneració entre homes i dones no és igualitària. La desigualtat salarial persisteix i les darreres dades disponibles ens mostren que les dones, per exemple a Catalunya, guanyen un 20,6 % menys que els homes. Aquest repte es pot abordar amb polítiques públiques, des de la gestió empresarial i també des de la negociació col·lectiva (Generalitat de Catalunya, [https://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/el\\_crl/activitat/activitat/igualtat-retributiva/](https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/el_crl/activitat/activitat/igualtat-retributiva/)).

**Capacitat institucional per a la transversalitat de gènere:** potencial d' una institució per aconseguir el seu compromís amb transversalitat o enfocament integrat

de gènere i la capacitat d'identificar i resoldre problemes relacionats amb la seva implementació i desenvolupament. (Nota: aquesta capacitat implica un conjunt de condicions funcionals que permeten l'elaboració i la implementació de programes de millor rendiment) (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1258?lang=es>).

**Ceguesa al gènere:** manca de reconeixement que els rols i les responsabilitats de les dones/nenes i els homes/nens s'atribueixen o s'imposen en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics. Els projectes, els programes, les polítiques i les actituds cegues al gènere no tenen en compte aquests rols diferents i necessitats diverses i, per tant, mantenen el *status quo* i no ajuden a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1258?lang=es>)

**Conciliació de la vida familiar i laboral:** compatibilització més o menys harmònica entre la vida laboral i la vida familiar i personal. Per assolir una veritable conciliació, cal aconseguir una distribució equilibrada de les tasques domèstiques entre homes i dones. Així mateix, cal replantejar els horaris i les jornades laborals de les empreses i fomentar una reorganització del temps de treball com ara la jornada intensiva, la flexibilitat d'horaris, el teletreball, etc., que no sigui desfavorable a la carrera professional de les dones (*Gran Enciclopèdia Catalana*: <https://www.encyclopedia.cat>)

**Corresponsabilitat:** en l'àmbit domèstic, consisteix en la distribució equitativa de responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar. Compartiment entre els homes i les dones de les responsabilitats familiars, professionals i socials (*Gran Enciclopèdia Catalana*: <https://www.encyclopedia.cat>).

**Economia feminista:** branca de l'economia que focalitza l'anàlisi en les bases androcèntriques de l'economia tradicional.

**Efecte Matilda:** discriminació i perjudici que es produeix en contra dels assoliments de les dones científiques, les aportacions de les quals solen atribuir-se als homes.

**Empoderament femení:** procés pel qual les dones prenen control de les seves vides en els diversos àmbits de la seva vida personal i professional.

**Emprenedora:** dona que crea un projecte empresarial.

**Equilibri de gènere:** concepte numèric relacionat amb la igualtat de gènere. Es refereix a igualtat relativa en termes de nombre i proporcions de dones i homes, de

nenes i nens, i sovint es calcula com el valor de la proporció de dones i homes en un determinat indicador (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Equivalència a jornada completa:** la recerca pot no ser la funció principal d'algunes persones, sinó una funció secundària o, fins i tot, realitzada a temps parcial. L'equivalència a jornada completa es defineix com “la relació d'hores de treball realment dedicades a R+D durant un període de referència determinat (habitualment un any natural) dividit entre el nombre total d'hores treballades convencionalment en el mateix període per una persona o grup de persones” (<https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Feminisme:** moviment que té com a finalitat d'aconseguir la igualtat política, econòmica i jurídica de la dona respecte a l'home, concretat a partir de la segona meitat del s. XIX dins l'àmbit de la societat industrial. En són precursors importants Olympe de Gouges, que presentà a l'assemblea constituent, durant la Revolució Francesa, una *Déclaration des droits des femmes* (1789), Mary Wollstonecraft, que publicà *A Vindication of the Rights of Women* (1792), i l'obra de William Thompson *Appeal of one Half of the Humane Race* (1825), influït per Owen, on per primera vegada es demana el dret al vot. Dins el socialisme utòpic, Fourier i Flora Tristan arribaren més enllà en els plantejaments teòrics supressió de la família, llibertat sexual, fills educats per la comunitat, etc. (*Gran Enciclopèdia catalana*: <https://www.enciclopedia.cat>)

**Llistes cremallera:** una llista cremallera és una llista electoral en què homes i dones ocupen llocs alterns (els homes ocupen els llocs imparells i les dones els parells, o a l'inrevés). Així, s'assegura que homes i dones de la llista tindran una representació del 50 % o en cas que el nombre de candidats escollits sigui imparell serà el més semblant possible al 50 % (Viquipèdia).

**Mediació sensible al gènere:** mètodes de resolució de disputes a través de mètodes diferents a les resolucions judicials que poden servir millor a les dones que busquen justícia, en especial oferint-los més flexibilitat, disminuint els costos i els retards i garantint que les víctimes no siguin objecte d'una victimització secundària (<https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Paritat:** la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60 % del conjunt de persones a qui es refereix ni és inferior al 40 %, i que ha de tendir a atrapar el 50 % de persones de cada sexe (Llei 17/2015).

**Perspectiva de gènere:** perspectiva que té en compte les diferències basades en el gènere en examinar qualsevol fenomen social, política o procés (EIGE: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Presència o participació equilibrada:** en un sentit estricte, la participació equilibrada implica una representació igualitària sovint coneguda com a participació paritària de dones i homes (50 % - 50 %). No obstant això, hi ha consens general en què la representació de dones o homes en qualsevol òrgan decisor de la vida pública i política no hauria d'estar per sota del 40 % (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Quota:** proporció donada o part de llocs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic, generalment seguint certes normes o criteris, amb la qual es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions de presa de decisions o quant a l'accés a oportunitats de formació o a llocs de treball (100 paraules para la igualtat: <https://www.igualdadentlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>).

**Segregació horitzontal:** concentració desproporcionada de dones i homes en diferents sectors i ocupacions (<https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Segregació vertical:** concentració desproporcionada de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs (<https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Biaixos de gènere:** accions o pensaments prejudicis basats en percepcions basades en el gènere que les dones no són iguals als homes (<https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Sostre de vidre:** obstacles artificials i barreres invisibles que impedeixen que les dones arribin a llocs més alts en l'organigrama de l'empresa, ja sigui pública o privada i sigui quin sigui l'àmbit (<https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

**Transversalitat de gènere:** reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos de les polítiques existents, de manera que la igualtat de gènere s'incorpora en totes aquestes polítiques, a tots els nivells i en totes les seves etapes, pels qui normalment estan involucrats en la formulació de polítiques (EIGE <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>).

## 6.3 Filmografia i materials visuals

### UBTV

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

### Materials visuals

- The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe: Who is concerned? How to comply with it? (23 June 2022)  
<https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/other/event220623.htm>

Aquest material visual fa un repàs dels diferents aspectes que han de tenir un Pla d'Igualtat de Gènere (GEP, sigla en anglès) i que han de complir tots els organismes públics, institucions d'educació superior i organitzacions de recerca dels estats membres que participen a Horizon Europe. Aquest vídeo presenta les línies generals explicant els diferents aspectes a tenir en compte pels plans d'igualtat.

- DREAM GAP  
<https://youtu.be/et25RZwTctk>
- TED.COM  
<https://www.ted.com/>
- June Sarpong, 2022: [Necesitamos líderes que luchan visiblemente por la inclusión](#)
- Musimbi Kanyoro, 2018: [Para resolver los problemas más grandes del mundo se debe invertir en las mujeres y las niñas](#)
- Sheryl Sandberg, 2010: ¿Por qué tenemos tan pocas dirigentes mujeres?
- Roselinde Torres, 2014: [Qué se necesita para ser un gran líder](#)
- Rocío Lorenzo, 2017: [De qué forma la diversidad laboral crea equipos más innovadores](#)



- Dana Kanze, 2018: [El motivo real por el que las emprendedoras consiguen menos financiación](#)
- Halla Tómasdóttir i Bryn Freedman, 2019: [La crisis del liderazgo y un nuevo camino hacia el futuro](#)

### Pel·lícules

- Armas de mujer (1998)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film282933.html>
- Brave (indomable) (2012)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film249160.html>
- Criadas y señoras (2011)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film512560.html>
- Coco, de la rebeldía a la leyenda de Chanel (2019)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film196739.html>
- El diablo viste de Prada (2006)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film845394.html>
- El escándalo (2019)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film934403.html>
- Erin Brockovich (2000)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film657177.html>
- Figuras ocultas (2016)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film947523.html>
- Frida (2002)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film601562.html>
- Joy (2015)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film538720.html>
- La dama de hierro (2011)  
<https://www.filmaffinity.com/es/search.php?stext=la+dama+de+hierro>
- La fuente de las mujeres (2011)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film583640.html>
- La librería (2017)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film114695.html>

- La sonrisa de Mona Lisa (2003)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film985010.html>
- Las horas (2002)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film530432.html>
- Las sufragistas (2015)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film904562.html>
- Mujeres del siglo XX (2016)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film199234.html>
- The glories (2020)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film489070.html>
- Thelma y Louise (1991)  
<https://www.filmaffinity.com/es/search.php?stext=Thelma+y+Louise+>
- Tootsie (1982)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film591499.html>
- Una cuestión de genero (2018)  
<https://www.filmaffinity.com/es/film216003.html>

## 6.4 Grups de recerca i xarxes d'investigació

- [ADHUC, Centre de Recerca Teoria, Gènere i Sexualitat.](#)
- CEFOCID- Benestar, comunitat i control Social Copolis <https://www.ub.edu/copolis/ca/>
- [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 Grup d'Innovació Docent en Eines d'Aprenentatge en Direcció d'Empreses <https://www.ub.edu/gidea/>
- [GENI - Grup de Recerca en Gènere, Identitat i Diversitat](#)
- [GenderPORT](#)
- GIDMIM Grup d'Innovació Docent en Màrqueting i Investigació de Mercats <http://www.ub.edu/rimda/content/gidmim>

- [GIS. Grup de Recerca en Gènere, Identitat i Societat](#)
- [Grup de Recerca en Educació Superadora de Desigualtats \(GRESUD\)](#)
- [Grup de Recerca en Sociologia de l'Educació i Estudis de Gènere \(SEGEN\)](#)
- Grup de recerca Interdisciplinari en Gènere i Desigualtats Socials (UdG): <https://www.udg.edu/es/grupsrecerca/igesi>
- [Grup d'Estudis en Dona, Salut i Ètica de la Relació Assistencial \(eDosier\)](#)
- [Grup Interuniversitari de Recerca en Gènere, Diversitat i Salut](#)
- Grupo de Innovación Docente en Administración y Dirección de Empresas <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/servicios/sofd/areas/ie/innovacion-educativa-19-20/grupos-de-innovacion-docente-19-20/a37>
- Grupo de investigación Igualdad y Género (Universidad de la Rioja): <https://www.unirioja.es/genero/>
- [Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere \(iiEDG\)](#)
- [REPRODEC Reproducció Econòmica: Natura, Institucions, Treball i Gènere](#)
- [SEFINGE. Filosofia i Gènere \(CIPD – Creació i Pensament de les Dones\)](#)
- [Seminari Interdisciplinari Mujeres y Sociedad \(SIMS\)](#)
- [TACITA MUTA \(CIPD – Creació i Pensament de les Dones\)](#)
- [TEXT CIPD. Creació i Pensament de les Dones](#)
- [TIG. Treball, Institucions i Gènere](#)
- Xarxa Innovació Docent Perspectiva de Gènere (UdG): <https://www.udg.edu/ca/ice/innovacio-docent/xarxes-dinnovacio-docent/xid-perspectiva-de-genero>

## 6.5 Congressos, jornades i associacions

- Accelerating Women to Corporate Boards: <https://5050wob.com/>
- Asociación para el Progreso de la Dirección <https://www.apd.es/>
- CIDUI <https://www.cidui.org/es/presentacion/areas-de-trabajo/>

- Cinaic congreso internacional sobre aprendizaje, innovación y cooperación se celebrará en Madrid, España, <http://cinaic.net/>
- Congreso internacional de género y educación <https://congresogeneroyeducacion.com/programa-cige-2023/>
- EMA asociación de mujeres empresarias, directivas autónomas: <https://emaempresariasasociadas.es/>
- Fundació CEOE <https://www.ceoe.es/es/search?fulltext=genero>
- Women 360 <https://www.women360congress.com/>
- World Economic Forum: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- ASCEF <https://www.ascef.com/es/>
- Jornades virtuals “Ensenyament en ciències socials i innovació docent en perspectiva feminista” <https://www.ub.edu/portal/web/economia-empresa/detall/-/detall/jornades-virtuals-ensenyament-en-ciencies-socials-i-innovacio-docent-en-perspectiva-feminista>

## 6.6 Normatives

- Constitució Espanyola <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- ISO/DIS 53800 Directrius per a la promoció i implementació de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones <https://www.iso.org/standard/84591.html>
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- [Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'Organisme Autònom Institut de la Dona](#)
- Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-2978>
- Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

- [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#)
- [Llei Orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social](#)
- [Ordre IGD/577/2020, de 24 de juny, per la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals \(LGTBI\) i se'n regula el funcionament](#)
- [Reial Decret 455/2020, de 10 de març, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Igualtat](#)
- [Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes](#)
- [Reial decret llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere](#)

#### Altres

- [Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial](#)
- [Conveni d' Istanbul](#)
- [Document refós de mesures del Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere \(Congrés i Senat\)](#)
- [Fulletó del Pacte d'Estat contra la violència de gènere](#)

## 6.7 Programes d'assignatures en Administració i Direcció d'Empresa

### Universidad de Barcelona

- Pla docent Economia i empresa <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccessInformePDInfes?curs=2023&assig=363653&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Pla docent Recursos Humans <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccessInformePDInfes?curs=2023&assig=363653&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>

- Pla docent Direcció d'operacions <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePDInfes?curs=2023&assig=363673&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Pla docent Dones, Treballs i Societat <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePDInfes?curs=2023&assig=363729&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Pla docent Pràctiques Externes <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePDInfes?curs=2023&assig=363824&ens=G1072&recurs=pladocent&n2=1&idioma=ESP>
- Dones, treball i societat
- <http://grad.ub.edu/grad3/plae/AccesInformePD?curs=2023&codiGiga=363729&idioma=CAT&recurs=publicacio>
- INNDOC El programa també recull opinions de estudiants, professores/rs i assessores. Consulta pàgina web <https://www.ub.edu/portal/web/economia-empresa/programa-inndoc>.

#### Universidad Complutense de Madrid

- Género y diversidad en las organizaciones – 802315 Curso Académico 2023-24 <https://www.ucm.es/estudios/grado-ade-plan-802315>

## 07. PER A APROFUNDIR

En aquest apartat presentem la bibliografia clau en perspectiva de gènere per aprofundir i incorporar en els plans docents d'Administració i Direcció d'Empreses. En segon lloc, hem aportat una sèrie de capítols de llibres rellevants i, en el tercer apartat, s'inclou una sèrie d'articles rellevants en perspectiva de gènere i economia feminista. Per finalitzar, es pot consultar una llista d'altres pàgines web, grups de recerca, associacions i comissions.

### 7.1 Bibliografia de referència

ABOITES, Hugo (s. d.). *Mecanismo para restaurar la jerarquía “natural” entre géneros. Exámenes de opción múltiple: una evaluación discriminatoria*. Disponible a: [www.jornada.unam.mx/1999/01/05/examenes.htm](http://www.jornada.unam.mx/1999/01/05/examenes.htm)

ADKINS, Lisa (1994). *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Milton Keynes: Open University Press.

AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI DE CATALUNYA (AQU) (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*.

ALMEDA SAMARANCH, Elisabet; DI NELLA, Dino. (dirs.) (2014). *Las familias monoparentales a debate* (5 vols.). Barcelona: Ed. Copalqui.

ARNOT, Madeleine i 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 d'octubre de 2022. Disponible a: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/emprendimiento-en-femenino-romper-la-barrera-de-la-conciliacion-la-digitalizacion-y-la-financiacion/>

BOLGER, Niall i 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 i VAVRUS, Michael (2018). *Intersectionality of Race, Class, and Gender in Teaching and Teacher Education*. Leiden, NL: Brill/Sense.
- CONSELL D'EUROPA (2018). *Gender Equality Strategy 2018-2023*. Consell d'Europa.
- DAVIS, Angela (1981). *Women, Race and Class*. Nueva York: Vintage.
- DÍAZ-MARTÍNEZ, Capitolina i SIMÓ-NOGUERA, Carles Xavier (2016). *Brecha salarial y brecha de cuidados*. València: 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 i 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 a: <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), 2011, n. 3, p. 69-96.
- HILL COLLINS, Patricia (2000). *Black feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York: Routledge.
- KORSVIK, Trine Rogg i 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?*. New York: Pegasus Books Ltd.
- MARTÍNEZ, Capitolina Díaz i MORENO, Sandra Dema (2013). «Metodología no sexista en la investigación y producción del conocimiento». *En Sociología y género*. Tecnos, 2013. p. 65-86.
- MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (2023). *Igualdad de género*, a: <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. Podcasts disponibles a: <https://www.ondacero.es/emisoras/catalunya/audios-podcast/lideratges/>
- ORTEGA LÓPEZ, Teresa María, AGUADO HIGÓN, Ana y 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: Bellaterra.
- RISMAN, Barbara J. (1998). *Gender vertigo: American families in transition*. Yale University Press.
- ROSSER, Phyllis (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; KLINGE, Ineke. (2020). *Gendered innovations 2: how inclusive analysis contributes to research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- 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 a: [https://www.igualdadempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Casos\\_Direccion\\_Administracion\\_IM.pdf](https://www.igualdadempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Casos_Direccion_Administracion_IM.pdf)

## 7.2 Capítols de llibre

- AGUIRRE, Rosario (2009). «Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado» a AGUIRRE, Rosario (ed.), *Las bases invisibles del bienestar social. El Trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: Doble Clic, 25-85.
- AITCHISON, Carmichael i Reeves, C. (1998). «Gendered (Bed)spaces: The Culture and Commerce of Women-only Tourism» a AITCHISON, Cara i JORDAN, Fiona

- (eds.), *Gender, Space and Identity: Leisure, Culture and Commerce*. Eastbourne: Leisure Studies Association, 47-68.
- CARBONELL, M. (2005). «Trabajo femenino y economías familiares en el antiguo régimen». A: MORANT, Isabel (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*. vol II. Madrid: Cátedra, 2005, p. 237-261.
- GIBSON, Heather (2001). «Gender in tourism: Theoretical perspectives» a APOSTOLOPOULOS, Yiorgos; SÖNMEZ, Sevil F. i TIMOTHY, Dallen J. (eds.), *Women as producers and consumers of tourism in developing regions*. WESPORT, CT: Praeger, 19-43.
- HOOKS, Bell (2004). «Mujeres negras. Dar forma a la teoría feminista» a HOOKS, Bell; BRAH, Avtar; SANDOVAL, Chela i ANZALDÚA, Gloria (eds.), *Otras inapropiables: feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de sueños, 33-50.
- INTEMANN, Kristen (2011). «Diversity and dissent in science: does democracy always serve feminist aims?», *Feminist epistemology and philosophy of science*. Springer, Dordrecht, 111-132.
- KAPLAN, T. (2008) *Social Movements of Women and Public Good*.
- BORDERÍAS, Cristina; RENOM, Mercè (ed.). *Dones en moviment (s): segles XVIII-XXI*. Icaria Editorial, 2008.
- VALDIVIESO, Sofia; AYUSTE, Ana; RODRÍGUEZ-MENÉNDEZ, María del Carmen i VILA MERINO, Eduardo Salvador (2016). «Educación y género en la formación docente en un enfoque de equidad y democracia» a Carrillo Flores, Isabel (coord.), *Democracia y educación en la formación docente*. Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya, 117-140.
- VALIENTE, Celia (1997). «State Feminism and Gender Equality Policies: the case of Spain (1983-95)» a GARDINER, Frances (ed.), *Sex Equality Policy in Western Europe*. Routledge, 139-153.
- WALL, Karin. (2013) «Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe». A: MORENO, A.(2013) *Family well-being: European perspectives*. London: Springer, p.103-130.

### 7.3 Articles

- ALBERT MÁRQUES, José J. i 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», WorkingPaper27660, *National Bureau of Economic Research*.
- ARIÑO, María Dolores; TOMÁS, Concepción; EGUILUZ, Mercedes; SAMITIER, María Luisa; OLIVEROS, Teresa; YAGO, Teresa; PALACIOS, Gema i 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 teoría *queer* i les altres maneres de pensar l'educació». *Temps d'Educació*, 37, 253-270.
- BAÑÓN, Sonia Reverter; MEDINA-VICENT, Maria (2017). «Intersecciones entre liderazgo y feminismo». *Dossiers feministes*, 2017, n. 22, p. 5-12.
- BARBERÀ, Ester; RAMOS, Amparo; SARRIÓ, Maite (2003). «Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género». En: *Anuario de Psicología*, vol. 34, n. 2, p. 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 i 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*, 2016, vol. 45, n. 11.
- CAMARENA ADAME, María Elena i SAAVEDRA GARCÍA, María Luisa (2018). «La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables

- administrativas». *Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(54), 39-58.
- CAPRILE, María; VALLÉS, Nuria i 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 i 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; LEÓN, Consuelo (2005). «Mujeres directivas bajo el techo de cristal». *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*, 2005.
- COMISSIÓ EUROPEA (2009) *El género en la Investigación*. Disponible a: <[http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El\\_genero\\_en\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf)>
- COMISSIÓ EUROPEA (2016) *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020* <[https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](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.
- CRESPI-VALLBONA, Montserrat (2022). «Economia i empresa: abordatge de conceptes per a la seva efectiva aplicació», 64-70, a Martínez i Álvarez P. V (Ed.): *Saber la singularitat: innovació docent des dels feminismes*. Col. *Quaderns de Docència Universitària* (46). Ed. Octaedro.
- 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 i FIGUEROA-DOMEQO, 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 i 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 i 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; MODROÑO, Paula Rodríguez (2014). «Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europeo». *Áreas. Revista internacional de Ciencias sociales*, n. 33, p. 17-32.
- FARRÉ, Lidia i VELLA, F. (2013). «The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation». *Economica*, 80 (318), 219-247.
- FARRÉ, Lúdia y 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». 2020.
- FARRÉ, Lúdia; FAWAZ, Yarine; GONZÁLEZ, Libertad i 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 i PIEDRA, Joaquín (2011). «El patriarcado no es transparente: Competencias del profesorado para reconocer desigualdad». *Cultura y Educación*, 23(3), 385-397.
- GÓMEZ, Verónica i 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 i 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 i 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 i 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 i 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 i 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 i 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 premsa.
- LERU (2015). «Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process». *Advice Paper*, n. 18, setembre 2015.

- 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*, núm. 23, gener de 2018. <www.leru.org>.
- MANN, Susan Archer i 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 i Røed, Knut (2017). «The gender gap in entrepreneurship – the role of peer effects». *Journal of Economic Behavior and Organization*, 134, 356-373.
- MENÉNDEZ, Maria (2020). «Elaborar publicidad generadora de feminismo: hacia una propuesta metodológica sobre femvertising». *Pensar la Publicidad. Revista Internacional de Investigaciones Publicitarias*, 2020, vol. 14, n. 2, p. 251-260.
- MORA, Enrico i PUJAL, Margot (2009). «Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria». *Univest09 II Congrés Internacional*, Universitat de Girona.
- MUNAR, Ana María; KHOO-LATTIMORE, Catheryn; CHAMBERS, Donna i 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 i 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 (2008): «Género, inmigración y trabajo en las sociedades post-modernas», en HOLGADO, Isabel (Coor.) *Prostituciones: diálogos sobre sexo de pago*. Barcelona: Editorial Icaria, p. 41-54.
- 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». En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 151: 123-140.
- RODRÍGUEZ, Pilar (2021). «Feminismos Periféricos: una propuesta conceptual sobre sexos-géneros e interseccionalidad». En PANDO BALLESTEROS, María de la Paz; ENRÍQUEZ SÁNCHEZ, José María y DUCE DIAZ, Carmen (Coord), *Feminismo(s): Historia y retos actuales*. UNED (en prensa)
- 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. i 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 i 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 i 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 i 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 i ZIMMERMAN, Don H. (1987). «Doing Gender». *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- ZIPPEL, Kathrin; FERREE, Myra Marx i ZIMMERMANN, Karin (2016). «Gender equality in German Universities: Vernacularising the battle for the best brains», *Gender and Education*, 28 (7), 867-885.



## 7.4 Altres pàgines web, grups de recerca i projectes europeus

- Criteris per a un ús no sexista de la llengua (Serveis Lingüístics, UB)  
<https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>
- Cogam LGTB+  
<https://cogam.es/empresas-inclusivas>
- Diversity in Artificial Intelligence (JRC)  
<https://divinai.org/>
- European Commission, 2020. GenderedInnovations2  
[https://ec.europa.eu/info/news/gendered-innovations-2-2020-nov-24\\_es](https://ec.europa.eu/info/news/gendered-innovations-2-2020-nov-24_es)
- European Institute for Gender Equality  
<https://eige.europa.eu/>
- Forbes (2023) Llista de les 100 dones per poderoses del món  
<https://forbes.es/listas/204525/lista-forbes-una-espanola-en-tre-las-100-mujeres-mas-poderosas-del-mundo/>  
Aquesta llista utilitza les següents variables per mesurar el poder: diners, mitjans, impacte i esferes d' influència política. Destaquen les líders polítiques, les líders corporatives... A la llista es veuen reflectides dones que lluiten contra el *statu quo*.
- Gender Academy  
<https://ge-academy.eu/th1-b>
- Gender Equality in Research and Innovation, EU  
[https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
- GENDERACTION+  
<https://genderaction.eu>
- Gendered Innovations  
<https://genderedinnovations.stanford.edu>
- GenPORT  
<http://www.genderportal.eu>  
[GenderSTE Cost Action \(genderste.eu\)](http://www.genderportal.eu)

- GENDER.NET Plus  
<https://gender-net-plus.eu/>
- Canadian Institutes for Health Research (CIHR); Sex, Gender and Health Research Guide: A Tool for CIHR  
<https://cihr-irsc.gc.ca/e/49629.html>
- Grups de Recerca en Gènere a la UB  
<https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/grups-recerca>
- Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives d'Universitats  
<https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/guies-docencia-universitaria-perspectiva-genero/>
- Publicacions al Dipòsit Institucional d'Igualtat UB  
<https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/177240>
- 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-research-and-innovation/>
- Unitat d'Igualtat UB  
<https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/la-unitat-es>
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

**L'Administració i Direcció d'Empreses és una disciplina on la visió, l'opinió i el desenvolupament han estat predominantment influenciats pels homes, que han dominat l'àmbit acadèmic i de recerca des de l'inici del seu desenvolupament.**

***La Guia per a una docència universitària amb perspectiva de gènere d'Administració i Direcció d'Empreses ofereix propostes, exemples de bones pràctiques, recursos docents i eines de consulta per impartir una docència universitària sensible al gènere, modificar la visió de les dones en l'entorn empresarial i ser un punt de reflexió sobre el paper de la dona en la transmissió de coneixement a les aules universitàries que imparteixen graus relacionats amb la direcció d'empreses i organitzacions.***



**Consulta les guies d'altres disciplines a [vives.org](https://vives.org)**

**Xarxa Vives**  
d'universitats 

Universitat Abat Oliba CEU. Universitat d'Alacant. Universitat d'Andorra. Universitat Autònoma de Barcelona. Universitat de Barcelona. Universitat CEU Cardenal Herrera. Universitat de Girona. Universitat de les Illes Balears. Universitat Internacional de Catalunya. Universitat Jaume I. Universitat de Lleida. Universitat Miguel Hernández d'Elx. Universitat Oberta de Catalunya. Universitat de Perpinyà Via Domitia. Universitat Politècnica de Catalunya. Universitat Politècnica de València. Universitat Pompeu Fabra. Universitat Ramon Llull. Universitat Rovira i Virgili. Universitat de Sàsser. Universitat de València. Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.