

# Gender Perspective in University Education: The Case of Bachelor's Degrees in Tourism in Catalonia

Ester Noguer-Juncà  
*University of Girona*

Montserrat Crespi-Vallbona  
*University of Barcelona*

## Abstract

---

As stated in the Sustainable Development Goal (SDG) number 5, different regulations and academic literature, the education of managers in a gender perspective is a necessity and a requirement to achieve organizations that eliminate invisible male norms and transform traditional gender relations. Thus, one of the challenges facing current's society is to train and educate future executives on the relevance of gender equality in future organizational structures. In this sense, this article aims to analyze the design of the subjects and the assimilation of content among university students of the Bachelor's Degree in Tourism and the Bachelor's Degree in Hospitality and Tourism Management in Catalonia regarding the implementation of institutional policies and private initiatives on gender equality. To do this, a review of the teaching plans of the different public and private universities is carried out and data about the knowledge of the students is collected through a dichotomous questionnaire. The results indicate that, despite the gender perspective is slowly being incorporated into university teaching of degrees in tourism, there is still a long way to go. Consequently, the knowledge of the student community about this subject is still negligible.

**Keywords:** gender perspective, higher education, tourism sector, management positions, Catalonia

# Perspectiva de Género en la Educación Universitaria: El Caso de los Grados en Turismo en Cataluña

Ester Noguer-Juncà  
*University of Girona*

Montserrat Crespi-Vallbona  
*University of Barcelona*

## Resumen

---

Como recoge el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, diferentes normativas y la literatura científica, la formación de los directivos en perspectiva de género es una necesidad y requisito para conseguir unas organizaciones que eliminen las normas masculinas invisibles y transformen las relaciones tradicionales de género. Así, uno de los desafíos que afronta la sociedad actual es formar y concienciar a los futuros ejecutivos en la relevancia de la igualdad de género en las estructuras organizativas venideras. En este sentido, el presente artículo tiene como objetivos analizar el diseño de las asignaturas y la asimilación de contenidos por parte del alumnado universitario del Grado en Turismo y del Grado en Gestión Hotelera y Turística de Cataluña acerca de la implantación de las políticas institucionales y de las iniciativas privadas en igualdad de género. Para ello, se realiza una revisión de los planes docentes de las distintas universidades públicas y privadas y se recogen datos acerca del conocimiento del estudiantado a través de un cuestionario dicotómico. Los resultados indican que, a pesar de que la perspectiva de género se está incorporando lentamente en la docencia universitaria de los grados en turismo, todavía queda un largo recorrido. Consecuentemente, los conocimientos que manifiesta tener el estudiantado acerca de esta temática son todavía mínimos.

---

**Palabras clave:** perspectiva de género, educación universitaria, sector turístico, gestión estratégica empresarial, Cataluña

Las políticas para promover la igualdad de género han recibido considerable atención en las últimas décadas, lideradas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1979) que entiende la igualdad entre mujeres y hombres como un fundamento jurídico universal. La ONU ha celebrado 4 conferencias internacionales acerca de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Sobresalen, por su significación, la I Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979 y la IV Conferencia, realizada en Pequín en 1995, que marcó un punto de inflexión para abordar la transversalización de género como un nuevo paradigma para dirimir las desigualdades entre hombres y mujeres. Asimismo, la igualdad de género es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos en la Cumbre de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, así como uno de los objetivos comunes de toda la humanidad (Zhang y Zhang, 2020). En concreto es el objetivo número 5 que busca “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que todos los individuos deben poder acceder a un trabajo digno. El turismo como fenómeno económico y social mundial puede contribuir a la consecución de los 17 ODS (Boluk et al., 2017), y específicamente acabar, paulatinamente, con las desigualdades laborales de unas normas sociales injustas por razones de género (Noguer-Juncà et al., 2020).

En este sentido, el presente artículo tiene como objetivo analizar el grado de conocimiento del estudiantado universitario del Grado en Turismo y del Grado en Gestión Hotelera y Turística de Cataluña acerca de las políticas institucionales y de las iniciativas privadas implementadas en igualdad de género. También pretende conocer el grado de desarrollo de la transversalización de género en los planes docentes de estos estudios. Para ello, se realiza una revisión de las diferentes iniciativas públicas mundiales, españolas y catalanas que se han desarrollado en beneficio de la igualdad de género, así como de la literatura académica vinculada con la universidad y la perspectiva de género. Seguidamente, se efectúa una revisión de los planes docentes de las diferentes asignaturas que se ofrecen en los distintos centros universitarios públicos y privados de Cataluña, en los grados concretos de Turismo y Gestión Hotelera y Turística. Asimismo, mediante un cuestionario dicotómico se recogen datos de los conocimientos asimilados por el

estudiantado de estos grados universitarios. Se concluye que la implementación de la perspectiva de género en los grados universitarios de turismo es todavía mínima, y como consecuencia, los conocimientos del estudiantado acerca de esta temática son también ínfimos. Se proponen un conjunto de actuaciones prácticas para implementar en un futuro inmediato la perspectiva de género en los estudios indicados. Según Buquet (2011), formar al alumnado en estas temáticas conceptuales contribuye favorablemente a la calidad de su preparación y a su competencia en perspectiva de género.

### **Fomento Institucional Europeo y Español a los Programas de Igualdad de Género**

Desde mediados del siglo XX, la igualdad ha sido un objetivo prioritario de la política internacional reconocido a partir de una serie de iniciativas lideradas por Naciones Unidas e impulsadas por los movimientos feministas que ayudaron a establecer un nuevo orden de género a nivel mundial, nacional y regional. Así, el impulso a favor de los modelos de Estado del Bienestar se realiza juntamente con el impulso de políticas antidiscriminación (Bodelón, 2010). El Estado del Bienestar supone la incorporación de la mujer en unas esferas sociales, económicas, políticas, etc. marcadas por un modelo de ciudadano masculino (Bodelón, 2010). Así pues, la falta de oportunidades y la exclusión de la mujer se entiende como una discriminación social a paliar por parte de las empresas (Sung & Choi, 2019), los gobiernos y de la sociedad en general.

Esta reconstrucción de las políticas para y por las mujeres es una de las finalidades de la perspectiva de género (Lagarde, 1996). El género, como categoría social, ha originado un nuevo paradigma donde impera la “gender mainstream” (Squires, 2007), planteando y/o replanteando todas las estrategias públicas y privadas bajo la perspectiva de género. Y evidentemente, ni la educación ni la actividad turística quedan excluidos de esta reconfiguración.

Un recorrido cronológico por la legislación en Europa nos conduce al Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en el que se constata la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros. La Carta de los Derechos

Fundamentales de la Unión Europea (2000) afirma que la igualdad entre hombres y mujeres debe ser garantizada en todos los ámbitos, incluso en el ámbito laboral y retributivo. Además, el principio de igualdad no impide mantener o adoptar acciones en favor del género menos representado.

A tal fin, se añaden varias directivas. La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976<sup>1</sup>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. La Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004<sup>2</sup>, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En esta directiva, se refiere específicamente a los sistemas de evaluación y clasificación de empleos, considerando los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”. En este mismo sentido, la Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

En los últimos años, el Consejo de Europa ha publicado la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 y la Nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, que mantiene los cinco objetivos estratégicos de la primera Estrategia (prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo; prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; asegurar el acceso equitativo de las mujeres a la justicia; lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas; y, lograr la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y medidas) y añade como nueva prioridad temática

“proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo” (Consejo de Europa, 2018).

En la España constitucional, se ha producido una evolución orientada a la eliminación de las desigualdades de género y centrado en el empoderamiento de las mujeres. Este hecho se evidencia en los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOM, en adelante). De este modo, el primer PIOM (1988-90) fue inspirado en el “Plan para la Igualdad de la Comunidad Económica Europea”, y propició, entre otros aspectos, los cambios legislativos necesarios para adecuarse a las directrices europeas y el desarrollo de infraestructuras de promoción de la igualdad de hombres y mujeres en relación a los cargos administrativos. El II PIOM (1993-95) evidenció la necesidad de diseñar medidas más eficaces para analizar los resultados de las políticas iniciadas (Valiente, 1997; Raevaara y Taskinen, 2000). Los siguientes III PIOM (1997-2000) y IV PIOM (2003-2006) se orientaron a desarrollar medidas para adaptar al conjunto de la sociedad a una distribución igualitaria de los roles. Esta evolución se concretó en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH), que plantea una estrategia dual para aplicar la transversalización de género en todas las políticas públicas, y al mismo tiempo promover medidas de acción positiva para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Alonso, 2010; Bodelón, 2010, p. 93; Albert Márquez y Soto Arteaga, 2018). Previamente, en el año 2004, el Estado español aprobó la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, que supone una decidida apuesta para luchar contra la trágica realidad de nuestra sociedad, donde muchas mujeres son maltratadas y asesinadas en manos de sus parejas o exparejas afectivas.

La Ley Orgánica 3/2007 es una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, que incluye la creación de Planes de Igualdad como herramienta para fomentar la igualdad efectiva. El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, pretende aplicar medidas en pro de la igualdad efectiva, como es el caso de la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años. Una de las medidas es la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad de empresas con más de cincuenta trabajadores. Y el reciente Real Decreto 902/2020, de 13 de

octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que pretende conseguir la igualdad salarial efectiva mediante la transparencia retributiva.

Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Cabe mencionar, que la legislación española en materia de igualdad pone más énfasis en la implantación de planes de igualdad en las organizaciones públicas que en las empresas privadas (Albert Márquez y Soto Arteaga, 2018).

En cuanto a las organizaciones, cabe señalar que los tres grandes pilares en los que estas se asientan son: la misión, la visión y los valores (Schein, 1985). Los valores se refieren al conjunto de creencias que guían el comportamiento de la organización (Hill et al., 2015) y devienen una parte esencial de su cultura organizacional, cuya dimensión ética es transmitida a través de las actitudes de sus miembros, principalmente directivos (Boria-Reverter et al., 2013). Es pues evidente que los valores compartidos y la Responsabilidad Social Corporativa influyen en la igualdad de género, en la igualdad de oportunidades. Son las empresas que comparten y fortalecen sus valores éticos los que conseguirán una ventaja competitiva puesto que la sociedad exige organizaciones más responsables socialmente, como se demuestra en el sector turístico (Noguer-Juncà y Crespi-Vallbona, 2021).

De hecho, la equidad de género se incluye dentro de la diversidad cultural, que de acuerdo con Sánchez Gardey (2014) es “una propiedad de un colectivo que mide su nivel de heterogeneidad en relación con una serie de características personales”. La gestión de la diversidad cultural, entendida como la aceptación, comprensión y respeto de los individuos sin importar su edad, sus creencias religiosas, su género, etc. (Esty et al., 1995; Raewf y Mahmood, 2021) es una de las piedras angulares de las organizaciones modernas, puesto que los entornos inclusivos presentan un creciente reconocimiento social, y consecuentemente, proporcionan una ventaja comercial competitiva (Lorenzo et al., 2018; Jones et al., 2020; Jones et al., 2021). Así pues, en este contexto, la diversidad cultural se presenta como uno de los principales valores éticos de las organizaciones, y especialmente de las turísticas (Ficapal y Santomà, 2003).

## **El Género en el Contexto Institucional Catalán**

En Cataluña, el Estatuto de Autonomía de 2006, destaca por su defensa de los derechos de las mujeres, por la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y el establecimiento de acciones para eliminar las discriminaciones por razón de sexo. Al cabo de dos años, se aprueba la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que supone un importante avance conceptual de la violencia entorno a la mujer como consecuencia derivada de una sociedad androcéntrica, misógina y patriarcal. Por ello, se incluye no solo la violencia en el ámbito de la pareja, sino también la violencia familiar, la violencia en el ámbito laboral (acoso sexual y por razón de sexo) y la violencia comunitaria (agresiones sexuales, acoso sexual, tráfico y explotación sexual de mujeres y niñas, etc.).

Años más tarde, se aprueba la Ley 17/2015, de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece y regula los mecanismos y los recursos para erradicar el sistema androcéntrico masculino. La aplicación de esta ley supone la creación del *Institut Català de les Dones (ICD)*, el organismo del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, adscrito al Departamento de la Presidencia, quien diseña, impulsa, coordina y evalúa las políticas para la equidad de género que desarrolla la Administración de la Generalitat. Es también el ICD quien otorga el distintivo catalán de excelencia empresarial para reconocer a las empresas que promueven políticas efectivas de igualdad en el trabajo. Asimismo, como órgano colegiado asesor del *Govern de la Generalitat de Catalunya*, se crea el *Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG)*, quien trabaja los datos y estadísticas sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

Finalmente, se desarrolla el actual *Plan Estratégico de políticas de Igualdad de Género 2019-2022*, debido a la imperativa necesidad y voluntad de reafirmar la lucha entorno al alcance efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres, porque la brecha salarial, el techo de cristal, la escasa presencia de mujeres en puestos directivos y con poder de decisión, el trato de la imagen de las mujeres en los medios, la lacra de violencia machista, etc., son todavía presentes en la sociedad catalana. Este Plan se centra en seis ejes de acción:

- 1) Coeducación y promoción de valores y modelos igualitarios. Educar al conjunto de la sociedad en la igualdad de género.



- 2) Promoción de la equidad en el trabajo y la corresponsabilidad en los usos del tiempo. Promover la equidad de género en la distribución de tareas domésticas y de cuidado de las personas, y la igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral
- 3) Prevención y erradicación de las violencias machistas. Adoptar medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo las acciones preventivas y sancionadoras y la elaboración de un protocolo de prevención.
- 4) Participación política y social y empoderamiento personal y comunitario de las mujeres. Fortalecer la autonomía, la libertad personal y el ejercicio efectivo de la plena ciudadanía en una democracia paritaria, consiguiendo la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en el acceso como en el control y uso de los recursos. Fomentar el talento y la emprendeduría de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en aquellos sectores, profesiones y ocupaciones en las que son poco presentes.
- 5) Visibilización de las mujeres y comunicación no sexista: eliminar las barreras patriarcales para dar voz y visibilidad a las mujeres, a fin de superar su infravaloración histórica. Velar porque la imagen de la mujer que se proyecta en los medios de comunicación esté libre de estereotipos sexistas.
- 6) Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Pretende situar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas en todos sus ámbitos sectoriales y en todas sus fases de planificación estratégica, implementación y evaluación.

Lo que han conseguido los planes de igualdad previos, ha sido introducir, de forma decidida y extensa, la transversalidad de la perspectiva de género en la forma de trabajar de la Administración de la Generalitat de Catalunya, así como ir paulatinamente educando la sociedad y la empresa en unos principios éticos de comportamiento y actuación ejemplarizante.

## **La Universidad y la Perspectiva de Género**

Con estas directivas y recomendaciones de base, las universidades han ido paulatinamente incorporando la perspectiva de género, tanto en el contenido curricular como en la innovación docente (Vízcarra Morales et al., 2015; Donoso-Vázquez et al., 2014; Colás, Rebollo, y Jiménez, 2003). También en las propias instituciones universitarias, la política de igualdad ha avanzado significativamente a pesar de las recurrentes trabas a las mujeres docentes e

investigadoras (Pastor y Acosta, 2016). Las autoras destacan principalmente dos tipos de dificultades: por un lado, las derivadas del funcionamiento poco claro y no totalmente meritocrático de la institución y, por otro lado, las dificultades relacionadas con la desigual carga de trabajo reproductivo que asumen hombres y mujeres (Pastor y Acosta, 2016, p. 249).

Centrándonos en el contenido e innovación curriculares, según Miralles-Cardona et al. (2020), el enfoque de género es una nueva óptica para revelar las desigualdades entre hombres y mujeres asentadas por un patriarcado o tradicionales valores culturales atribuidos a la feminidad y a la masculinidad. Las universidades educan a las personas para desempeñar roles de manera efectiva (Frank y Meyer, 2007), y algunos miembros de este estudiantado universitario se convertirán en líderes futuros de referencia (Lozano et al., 2013; Zilahy y Huisinigh, 2009). Así pues, es necesario formar al alumnado con visión de género. Para Mora y Pujal-Llombart (2009), los centros universitarios deben contribuir a la enseñanza de la denominada “Competencia en perspectiva de género”, esto es, la capacidad de desarrollar una perspectiva crítica sobre los prejuicios, modelos de comportamiento, creencias y prácticas sexistas, aprendiendo conocimientos, habilidades y principios éticos y morales no sexistas. En este sentido, López-Francés y Vázquez-Verdera (2014) señalan la importancia de esta educación que pone en valor el cuidado, las relaciones de cooperación y la búsqueda de sinergias entre los distintos agentes sociales.

El interés de investigación de la perspectiva de género en la universidad no ha resultado fácil de incorporar en los planes de acción de las universidades europeas (Zippel et al., 2016; Lahelma y Tainio, 2019). Esta dificultad, según Miralles-Cardona et al. (2020), se debe a la vaguedad y debilidad de las políticas de género para hacer cumplir las normas establecidas en la legislación y a las prácticas arraigadas en las instituciones que todavía protegen el dominio masculino sobre el femenino en las relaciones de poder.

Partiendo de esta realidad, es fácil entender que la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria es reciente, así como la producción científica sobre el tema, aunque va aumentando (Lam et al., 2019). Diferentes estudios evidencian la escasa atención a la perspectiva de género en los planes docentes universitarios tanto en España (Serra et al., 2018; Larrondo y Rivero, 2019; Miralles-Cardona et al., 2020) como en otros países (Weiner, 2006; Buquet-Corleto, 2011; Atchison, 2013; Valdivieso et al.,

2016; Zippel et al., 2016; Camarena Adame y Saavedra García, 2018). Por ello, diferentes autores (Valcárcel, 2008; Ferrer et al., 2008; García-Pérez et al., 2011) constatan la ceguera cognitiva que perdura en el estudiantado debido a su desconocimiento y desinformación respecto a la discriminación de género y a los constructos patriarcales imperantes.

En el pormenorizado análisis de la retrospectiva de los estudios universitarios feministas y con perspectiva de género en España de Bernárdez Rodal (2017), se observa como éstos se encuentran principalmente en los programas de máster y doctorado, reduciéndose su presencia en los grados debido a la implantación del Sistema Europeo de Educación Superior. Al reducir los cursos, la optatividad de asignaturas llevó a la desaparición de algunas con contenidos específicos en género y mujeres.

Así, Donoso-Vázquez y Velazco-Martínez (2013) demostraron, en el caso de las estudiantes del Grado de Pedagogía de la Universidad de Barcelona, como la formación en perspectiva de género desarrolla una alta capacidad para concienciar y detectar las discriminaciones por razón de género y al mismo tiempo para transmitir un mensaje de igualdad, transformando críticamente la realidad.

García-Holgado et al. (2017) se centran en la baja participación de las mujeres en estudios de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), incorporando la perspectiva de género en una asignatura obligatoria del currículo del Grado en Ingeniería Informática de la Universidad de Salamanca. Nuevamente, los/as estudiantes concluyen no ser conscientes de la brecha de género más allá del bajo número de mujeres estudiando el grado de Ingeniería Informática.

Prat, Carbonero y Soler (2013) estudiaron la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte en Cataluña, a partir del análisis de las guías docentes, concluyendo que la presencia de contenidos relacionados con el género es escasa y anecdótica.

En el ámbito específico del turismo, el análisis de la perspectiva de género en la docencia universitaria es prácticamente inexistente. Para el caso de Cataluña, la *Xarxa Vives d'Universitats*<sup>3</sup>, que recoge guías para una docencia universitaria con perspectiva de género en múltiples disciplinas, no contempla el sector del turismo. Por ello, la presente investigación pretende conocer el grado de despliegue de la perspectiva de género en los planes de estudio.

Por otro lado, si bien la academia analiza el rol del género en la docencia y en la investigación científica (Figuroa-Domecq et al., 2015; Basurto-Barcia y Ricaurte-Quijano, 2017; Aksatan et al., 2020), son pocos los artículos que estudian el conocimiento adquirido del alumnado sobre esta cuestión. Con este trabajo se pretende cubrir este vacío.

### **Metodología y Datos**

Las enseñanzas turísticas especializadas en Cataluña son vigentes desde la aprobación del Real Decreto 865/1980, de 14 de abril, que estructuraba dichos estudios en tres cursos académicos y que daban lugar al título de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas (TEAT). Pasados unos años (1998-1999) este plan de estudios cambió de nombre, pasando a llamarse Diplomatura en Turismo, hasta la implementación del actual Grado en Turismo, en el curso 2009-2010. Hoy en día, en Cataluña de forma presencial se puede cursar el Grado en Turismo en nueve centros universitarios (tres públicos y seis adscritos a universidades públicas) y el Grado en Gestión Hotelera y Turística en tres centros universitarios, todos ellos adscritos a universidades públicas. Actualmente se ofrecen 1.900 plazas y 900 personas se gradúan cada curso (AQU, 2020). En el presente artículo se utilizan ambos grados como objeto de estudio, con el doble objetivo de ver el nivel de implementación de las políticas de género en los planes docentes y en los diseños de las asignaturas, así como el grado de asimilación de estos contenidos entre el alumnado. Para ello, se ha utilizado una metodología de métodos mixtos (*mixed methods research*, MMR) para poder plantear un enfoque intersubjetivo como alternativa al subjetivismo cualitativo y al objetivismo cuantitativo (Biesta, 2010). Es decir, de acuerdo con Teddie y Tashakkori (2010) se busca el eclecticismo metodológico para investigar más profundamente un fenómeno de interés.

Para el primer objetivo, que es evaluar desde una perspectiva de género el nivel de desarrollo de los contenidos impartidos en los grados universitarios en Turismo y en Gestión Hotelera y Turística que se ofrecen en Cataluña, se ha llevado a cabo un análisis de contenido de los planes docentes de los grados mencionados. La muestra elegida han sido todos los planes docentes disponibles en las respectivas páginas web de los doce centros universitarios de Cataluña, tres públicos y nueve privados, que imparten los grados

Tabla 1.

*Centros universitarios de Cataluña que imparten grados universitarios en Turismo y en Gestión Hotelera y Turística*

<b>Centro universitario</b>	<b>Titularidad</b>	<b>Grado impartido</b>
Escola Universitària de Turisme i Direcció Hotelera	Adscrita a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)	Grado en Turismo
Tecnocampus	Adscrito a la Universitat Pompeu Fabra (UPF)	Grado en Turismo y Gestión del Ocio
Facultat de Turisme i Direcció Hotelera Sant Ignasi	Adscrita a la Universitat Ramon Llull (URL)	Grado en Gestión Hotelera y Turística
CETT, Barcelona School of Tourism, Hospitality and Gastronomy	Adscrito a la Universidad de Barcelona (UB)	Grado en Turismo
Universitat de Girona (UDG)	Pública	Grado en Turismo
Mediterrani Escola Universitària	Adscrita a la Universitat de Girona (UDG)	Grado en Turismo
Escola Universitària Formatic Barcelona	Adscrita a la Universitat de Girona (UDG)	Grado en Turismo
Euroaula Escola Universitària	Adscrita a la Universitat de Girona (UDG)	Grado en Turismo
Escola Universitària d'Hoteleria i Turisme Sant Pol de Mar	Adscrita a la Universitat de Girona (UDG)	Grado en Gestión Hotelera y Turística
Universitat de Lleida (UDL)	Pública	Grado en Turismo
Ostelea, Tourism Management School	Adscrita a la Universitat de Lleida (UDL)	Grado en Turismo y Ocio
Universitat Rovira i Virgili (URV)	Pública	Grado de Gestión en Turismo y Hotelería

Fuente: Elaboración propia

universitarios en Turismo y en Gestión Hotelera y Turística (Tabla 1). Las variables o palabras clave de los planes docentes analizados han sido seleccionadas en base a la literatura científica existente: género (**Figuroa-**

Domecq et al., 2015; Miralles-Cardona et al., 2020), compromiso ético (Boria-Reverter et al., 2013), ética y turismo (Noguer-Juncà y Crespi-Vallbona, 2021), gestión de la diversidad (Ficapal y Santomà, 2003; Sung & Choi, 2019), gestión de la igualdad (Donoso-Vázquez y Velazco-Martínez, 2013) y ODS 5 (Noguer-Juncà et al., 2020). El análisis de contenidos ha sido realizado personalmente por las autoras durante los meses de octubre y

Tabla 2.

*Cuestionario dicotómico*

Variables	Categorías
Edad:	
Género:	Hombre, Mujer, No binario
Curso:	Primero, Segundo, Tercero, Cuarto
¿Por qué escogiste este grado universitario?	
¿Conoces el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de igualdad de género?	Sí, No
¿Conoces el Instituto Catalán de la Mujer?	Sí, No
¿Conoces el concepto "glass ceiling" o techo de cristal?	Sí, No
¿Conoces la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres?	Sí, No
¿Conoces el Plan Estratégico de Políticas de Igualdad de Género 2019-2022?	Sí, No
¿Sabías que las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a tener un plan de igualdad de oportunidades?	Sí, No
¿Sabías que las universidades catalanas disponen de planes de igualdad de género?	Sí, No
¿Sabías que algunas universidades cuentan con grupos de investigación que trabajan la perspectiva de género? En caso afirmativo, ¿qué grupos de investigación conoces?	Sí, No
¿Conoces alguna empresa del sector turístico que disponga de planes de igualdad de género? En caso afirmativo, ¿qué empresa?	Sí, No

Fuente: Elaboración propia

noviembre del 2020. Después de la recolección de datos, y como parte del análisis, las autoras han llevado a cabo un proceso de codificación y categorización de las informaciones mediante una tabla dinámica de Excel. En este sentido, se adoptó un análisis temático ya que es útil ofrecer categorías ordenadas al análisis de datos (Yin, 2014). Asimismo, cabe mencionar que la valoración de la implantación de aspectos de la igualdad de género se realizó en base a los conceptos y a las referencias bibliográficas mencionadas en los respectivos bloques de contenidos y referencias de los planes docentes.

Asimismo, para el segundo objetivo, que es conocer el grado de asimilación de estos contenidos entre el alumnado, se ha realizado una encuesta mediante un cuestionario dicotómico con la que se han recogido datos de los conocimientos adquiridos por el estudiantado. El cuestionario se envió a los doce centros universitarios (públicos y privados) que imparten estos grados a través de los formularios de Google. La recogida de datos se realizó durante los meses de octubre a diciembre del 2020 y fue supervisada por las autoras. Se obtuvieron 230 respuestas mediante un muestreo aleatorio simple. El cuestionario incluye once preguntas: dos preguntas sobre temas generales (ODS y techo de cristal); tres preguntas sobre normativas y marcos de referencia internacionales, nacionales y regionales; tres preguntas sobre perspectiva de género y actividad universitaria; y tres preguntas sobre la perspectiva de género en las organizaciones turísticas.

### **Análisis y Discusión de los Resultados**

En este apartado se analizan y discuten los resultados según los objetivos de esta investigación. El primero de ellos es analizar la implementación de la perspectiva de género en los planes docentes de los centros universitarios públicos y privados de Cataluña que imparten los grados universitarios en Turismo y en Gestión Hotelera y Turística; y el segundo, evaluar el grado de conocimiento del alumnado de estos grados en materia de perspectiva de género. Tanto la revisión de los contenidos de los planes docentes como los resultados de la encuesta al alumnado muestran una escasa proyección de la perspectiva de género entre el profesorado y el estudiantado.

## **La Perspectiva de Género en las Universidades Catalanas**

Respondiendo a la necesidad de conseguir la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la docencia de todas las áreas de conocimiento” (AQU, 2018) la Xarxa Vives d’Universitats (2020) crea el programa *Igualtat de Gènere*, que contempla el tratamiento del género en la docencia, en la investigación y en la gestión universitaria. Asimismo, las universidades públicas y privadas de Cataluña cuentan con grupos de investigación que trabajan la perspectiva de género desde diferentes ámbitos, tanto vinculadas a las ciencias sociales y a las humanidades como a las ciencias de la salud y de la vida y a las ingenierías<sup>4</sup>. Cabe mencionar, también, que algunas universidades incluyen Redes de Innovación Docente relacionadas con la perspectiva de género y realizan jornadas y seminarios de debate sobre esta temática. Además, para promover el género como motivo de interés de investigación, otorgan premios a los mejores Trabajos de Fin de Grado (TFG) y Trabajos de Fin de Máster (TFM) que apliquen la perspectiva de género en el fenómeno objeto de estudio.

La perspectiva de género en la docencia universitaria supone incluir esta dimensión en las metodologías docentes y de investigación, en los canales de comunicación con el alumnado, y también en los contenidos. No obstante, como se ha indicado, en la *Xarxa Vives d’Universitats* no existen las guías para incorporar el enfoque de género en la docencia de los grados de turismo.

Así, el análisis sistemático realizado de los planes docentes de las doce universidades catalanas que imparten grados en turismo evidencia que la perspectiva de género está todavía en los albores (Tabla 3). Así, no se encuentra ningún plan docente que mencione literalmente la palabra “género”; únicamente se encuentran referencias a conceptos vinculados como “compromiso ético”, “ética y turismo” y “gestión de la diversidad”. La excepción se encuentra en una asignatura del CU4, donde se puntualiza el análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, con lecturas recomendadas sobre la perspectiva de género. Y otra concreción, aunque más genérica, se halla en el CU11 donde se analizan los 17 ODS y se organiza una conferencia sobre género de una ponente experta en el tema. Parcialmente, se ve el interés por abordar el tema en el CU12 y analizar el empoderamiento de otros grupos dentro de la asignatura de “Liderazgo y gestión de equipos”.



Asimismo, el análisis evidencia que los mencionados conceptos figuran en planes docentes de asignaturas vinculadas con la dimensión antropológica y social de los grados, no con la organización y gestión y dirección de empresas turísticas. En este último campo de trabajo, en el que se incluyen asignaturas como Dirección y Gestión de Recursos Humanos o Dirección Hotelera o Gestión de la Calidad Turística o Responsabilidad Social Corporativa, no figura referencia alguna a la perspectiva de género como reto presente de las organizaciones públicas y privadas ni tampoco sobre la gestión de la igualdad. En numerosas ocasiones se cita la globalización, los cambios tecnológicos y las condiciones macroeconómicas y políticas como retos a abordar. Solo en un caso (CU9) se especifica la lectura recomendada acerca de la perspectiva de género. Así pues, no cabe duda de que la incorporación de la perspectiva de género es prácticamente inexistente o testimonial. Ello indica la necesidad de reforzar el contenido en valores y modelos igualitarios, esto es, educar en la igualdad de género. Una educación que tenga en cuenta no solo el uso de un lenguaje no sexista, sino que, en los diferentes elementos curriculares, esto es en los contenidos, en las metodologías, se constata una voluntad explícita de educar en perspectiva de género (Vizcarra et al., 2015).

En definitiva, se observa como muy tímidamente, tanto en el contenido curricular como en la innovación docente se ha incorporado la perspectiva de género en los planes docentes de los grados en turismo y hotelería en las universidades catalanas, corroborando las afirmaciones de estudios anteriores de como las universidades se adaptan a las nuevas realidades y valores de la sociedad para ir descomponiendo el patriarcado institucional (Miralles-Cardona et al., 2020; Vizcarra Morales et al., 2015; Donoso-Vázquez et al., 2014; Colás, Rebollo y Jiménez, 2003). No obstante, el ritmo es muy lento y el resultado no demasiado alentador.

Se constata que existen diferentes herramientas de innovación docente (aula inversa, gamificación, etc.), pero la educación en perspectiva de género es *per se* una innovación docente completa (Miralles-Cardona et al., 2020). Y esta debe enmarcarse en los contenidos, en la metodología y en las actividades de aprendizaje y evaluación. Por ello, ante este desolador panorama se observa la necesidad de incorporar con más rotundidad contenido de aprendizaje en perspectiva de género, de manera que pueda ser observado como un elemento de innovación docente. En este sentido, la denominada “competencia en perspectiva de género” (Mora y Pujal-Llombart, 2009) debe ser también

Tabla 3.

*Análisis del contenido de los Planes docentes de los estudios en turismo de las universidades catalanas según la perspectiva de género*

Centros universitarios	Planes docentes
CU1	En el listado de contenidos de la asignatura <i>Economía del Turismo</i> se anota “mercado laboral”. Entre los contenidos de la asignatura <i>Gestión de la Calidad Turística</i> se indica “Estrategia de calidad social: La Responsabilidad Social Corporativa” y “Recursos humanos: la gestión del capital humano y el ambiente de trabajo”. Como contenidos de la asignatura <i>Turismo y Sostenibilidad</i> figura “ética y turismo” y “políticas económicas y sociales para un turismo sostenible”. No figura la temática del género en la asignatura <i>Innovación en Gestión Hotelera</i> .
CU2	No hay acceso público a sus planes docentes
CU3	En la asignatura <i>Organización de empresas y gestión de las personas</i> se menciona el concepto “compromiso ético”. En las asignaturas <i>Dirección estratégica en hotelería</i> y <i>Dirección estratégica de negocios turísticos</i> se menciona como retos la globalización, los cambios tecnológicos y las condiciones macroeconómicas y políticas como contenidos a tratar. No se menciona la perspectiva de género.
CU4	En la asignatura <i>Hotel and Restaurant Management</i> se incluye como actividad grupal el análisis de la cultura empresarial de una empresa hotelera. En la asignatura <i>Business Strategies and CSR in Tourism and Hospitality</i> se incluye el estudio “Explanation of Challenge based on ODS 5 Gender equality, focusing on employment, entrepreneurship, security and human rights. Methodological explanation”. En esta misma asignatura, como lecturas obligatorias figuran 2 artículos académicos (Alarcón, 2018; Alarcón y Stroma, 2019) y un informe de la Organización Mundial del Turismo (Global Report on Women in tourism, 2019) acerca de la desigualdad de género en el sector turístico.
CU5	En los contenidos de la asignatura <i>Dimensión Sociocultural del Turismo</i> se menciona “ética y turismo”. En la asignatura <i>Dimensión económica del mercado turístico</i> se incluye como contenido el análisis del mercado laboral. También se incorpora una actividad de evaluación sobre el mercado laboral turístico y la brecha salarial. Entre los contenidos de la asignatura <i>Gestión de Alojamientos y de Restauración</i> figura ética empresarial, puestos de trabajo y formación de las personas. En la asignatura <i>Dirección de Alojamientos Turísticos</i> se incorpora como contenido “Gestión de los recursos humanos en alojamientos turísticos”. En asignaturas como <i>Gestión de la Dinámica Competitiva</i> , <i>Dirección y Gestión del Personal</i> , <i>Dirección Hotelera</i> , <i>Temas de Actualidad Turística</i> no se hace referencia ninguna a la temática del género.

- CU6 No figura en ningún plan docente vigente la perspectiva de género. En asignaturas relacionadas con la *Gestión de los recursos humanos* se incluyen conceptos como dirección estratégica, misión y visión y responsabilidad social de la empresa, cultura de empresa, liderazgo, programas de desarrollo del factor humano, etc.
- CU7 No figura en ningún plan docente vigente la perspectiva de género. En asignaturas relacionadas con la *Gestión de los recursos humanos* de las empresas hoteleras se incluyen conceptos tangenciales como liderazgo, motivación, dirección de personas y grupos, cultura organizativa, etc.
- CU8 No figura en ningún plan docente vigente la perspectiva de género. En asignaturas relacionadas con la *Gestión de los recursos humanos* de las empresas hoteleras se incluyen conceptos tangenciales como estilos de dirección, gestión del trabajo en equipo, motivación, etc.
- CU9 En los contenidos de la asignatura *Dimensión sociocultural del turismo* se incluye la temática Gestión de la diversidad en las empresas turísticas. En la bibliografía obligatoria de la asignatura *Responsabilidad Social Corporativa* se incluyen artículos acerca de la perspectiva de género
- CU10 Uno de los temas que se incluye en la asignatura *Fundamentos de Gestión de Empresa Turística* versa sobre la gestión de los recursos humanos. Se incluyen conceptos como selección, formación, reclutamiento, etc. En un bloque de la asignatura *Psicosociología del turismo y del ocio* se trabajan aspectos vinculados indirectamente con la perspectiva de género como “Ocio, bienestar y calidad de vida”, “impacto psicosocial del fenómeno turístico” “turismo y cambios de actitudes” y “turismo y tensiones interculturales.
- CU11 En el tema 1 de la asignatura *Corporate Social Responsibility in Tourism and Leisure* se trabajan los 17 ODS, y por ende entre ellos el ODS5 “Gender equality and empower women and girls” “. También se realiza una conferencia de una ponente que investiga acerca del empoderamiento de la mujer. En el plan docente de la asignatura *Estructura y Organización de Empresas* se abordan temas como “trabajo en equipo, el bienestar laboral, inteligencia emocional “.
- CU12 No se trabaja la perspectiva de género en ninguna asignatura, pero sí conceptos relacionados como el “desarrollo empresarial”, “desarrollo sostenible”, “el desarrollo y la desigualdad en el mundo contemporáneo”, “políticas económicas para un desarrollo sostenible”, “responsabilidad de la dirección”. En la asignatura *Liderazgo y gestión de equipos* figura en contenidos “empoderar y agrupar a otros”, “ética e integridad del líder para el buen gobierno”, “Nuevos contextos empresariales como desafío para la empresa”

incluida en las competencias de base necesarias en estos grados en turismo y hotelería.

### **Los Conocimientos del Estudiantado acerca de la Perspectiva de Género**

En esta sección el análisis se centra en el grado de conocimiento del alumnado de los grados en turismo y gestión hotelera de Cataluña (Tabla 4). El resultado de la encuesta evidencia el escaso conocimiento e información respecto a la discriminación de género y a los constructos patriarcales imperantes, como ya corroboraron anteriormente diferentes académicos (Valcárcel, 2008; Ferrer et al., 2008; García-Pérez et al., 2011).

Los resultados también muestran que únicamente el 20'5% de los encuestados conoce el ODS 5 de igualdad de género. De acuerdo con Aparicio y De Paredes (2018), la formación y concienciación del estudiantado universitario es imprescindible para garantizar la plena aplicación de los ODS puesto que ellos son los futuros líderes de las organizaciones públicas y privadas. Cabe mencionar, que gran parte de los materiales educativos elaborados por la Organización de las Naciones Unidas se focalizan en los ciclos básicos. Se evidencia pues la necesidad de desarrollar acciones educativas para el público universitario.

Asimismo, los resultados ilustran la necesidad de introducir términos y enfoques vinculados con la igualdad de género en los planes docentes universitarios puesto que solo el 31'2%, conoce el concepto de *glass ceiling* o techo de cristal. Además, los resultados muestran que los conocimientos del estudiantado de los grados universitarios analizados acerca de aspectos de carácter normativo y legal que apoyan la igualdad de género son todavía poco relevantes. Así, solo el 29'5% conoce la Ley 17/2015, de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y únicamente, el 17% conoce el *Plan Estratégico de políticas de Igualdad de Género 2019-2022*, desarrollado por el gobierno de la Generalitat de Catalunya.

Sin embargo, el porcentaje de conocimiento de alguno de los mecanismos desplegados por la Ley 17/2015, de 21 de julio, como es el Instituto Catalán de la Mujer son más elevados (43'9%). Posiblemente, esta realidad se explique por las actividades de divulgación que realiza esta entidad en los canales de comunicación masivos acerca de la violencia de género.

Tabla 4.  
*Resultados del cuestionario dicotómico*

Pregunta	Respuesta	Resultados
Género:	<input type="checkbox"/> Hombre	25'4%
	<input type="checkbox"/> Mujer	74'6%
	<input type="checkbox"/> No binario	0'00%
Curso:	<input type="checkbox"/> Primero	29'5%
	<input type="checkbox"/> Segundo	29'5%
	<input type="checkbox"/> Tercero	11'5%
	<input type="checkbox"/> Cuarto	29'5%
¿Conoces el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de igualdad de género?	<input type="checkbox"/> Sí	20'5%
	<input type="checkbox"/> No	79'5%
¿Conoces el Instituto Catalán de la Mujer?	<input type="checkbox"/> Sí	43'9%
	<input type="checkbox"/> No	56'1%
¿Conoces el concepto "glass ceiling" o techo de cristal?	<input type="checkbox"/> Sí	31'2%
	<input type="checkbox"/> No	68'8%
¿Conoces la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/> Sí	29'5%
	<input type="checkbox"/> No	70'5%
¿Conoces el Plan Estratégico de Políticas de Igualdad de Género 2019-2022?	<input type="checkbox"/> Sí	17'0%
	<input type="checkbox"/> No	83'0%
¿Sabías que las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a tener un plan de igualdad de oportunidades?	<input type="checkbox"/> Sí	35'7%
	<input type="checkbox"/> No	64'3%
¿Sabías que las universidades catalanas disponen de planes de igualdad de género?	<input type="checkbox"/> Sí	41'7%
	<input type="checkbox"/> No	58'3%
¿Sabías que algunas universidades cuentan con grupos de investigación que trabajan la perspectiva de género?	<input type="checkbox"/> Sí	14'3%
	<input type="checkbox"/> No	85'7%
En caso afirmativo, ¿qué grupos de investigación conoces?		Centre Dolors Piera, Unitat de Compromís de la UDG, Estudis de Gènere de la UAB.
¿Conoces alguna empresa del sector turístico que disponga de planes de igualdad de género?	<input type="checkbox"/> Sí	4'5%
	<input type="checkbox"/> No	95'5%
En caso afirmativo, ¿qué empresa?		Marriott, Hotel W Barcelona, Four Seasons, Melià Hoteles, Grupo Palladium, Tarannà Viajes, Paradores

También es notorio (35'7%) el conocimiento acerca de la obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores de disponer de un plan de igualdad de oportunidades. Este hecho se podría explicar por la intensa y masiva campaña de comunicación de esta medida que el gobierno español ha realizado durante los últimos meses.

La encuesta realizada revela también que el conocimiento sobre la perspectiva de género entre el alumnado de los grados de turismo y dirección hotelera de las universidades públicas y privadas catalanas no supera en ningún caso el 50%. Así, el 41'7% de los encuestados sabe que la universidad donde estudia dispone de un plan de igualdad de género. Sin embargo, únicamente el 14'3% conoce que existen grupos de investigación que trabajan y estudian la perspectiva de género desde diferentes puntos de vista. Concretamente, entre todas las respuestas solo se mencionaron dos veces el *Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones de la Universitat de Lleida*, una vez la *Unitat de Compromís Social de la Universitat de Girona* y una vez la *Universitat Autònoma de Barcelona* (sin anotar el nombre propio del grupo de investigación).

Los resultados también constatan que el conocimiento acerca de los planes de igualdad de género de las empresas del sector turístico es ínfimo (4'5%). Únicamente se mencionan dos veces Marriott International y una vez Hotel W Barcelona, Palladium Hotel Group, Four Seasons Hotels & Resorts, Tarannà Viajes y Melià Hotels & Resorts. Esta realidad evidencia que la igualdad efectiva de género necesita de la colaboración de la legislación, las buenas prácticas empresariales y la participación del género masculino (Noguer-Juncà et al., 2020), pero también de la cooperación de la comunidad educativa universitaria.

Así pues, los resultados constatan que en estos momentos todavía no está generalizada la perspectiva de género entre el alumnado que en un futuro no muy lejano integrará los equipos directivos de las empresas turísticas.

## **Conclusiones**

El objeto de estudio de esta investigación se centra en el análisis de la perspectiva de género en los contenidos curriculares de la disciplina del turismo, con un doble propósito. Por un lado, conocer el estado de la cuestión de la inclusión de estos conocimientos en perspectiva de género en los planes

docentes de las distintas asignaturas de los grados de turismo de las universidades catalanas. Por el otro, el grado de asimilación de estos contenidos de género por parte del estudiantado.

Se constata que apenas se visibiliza la perspectiva de género en los planes docentes de las asignaturas impartidas en estos estudios; tampoco la *Xarxa Vives d'Universitats* ha desarrollado una guía específica para los estudios en turismo. El camino para recorrer es pues arduo. En cuanto al conocimiento, asimilación y transversalización en género que tiene el estudiantado de los grados en turismo y en dirección hotelera en Cataluña, los resultados del cuestionario también son decepcionantes. Las respuestas revelan que el estudiantado tiene un conocimiento muy vago tanto de las políticas de las administraciones públicas internacionales, españolas y catalanas como de las organizaciones privadas.

Por ello, destaca la necesidad imperiosa de implementar inmediatamente contenidos y actividades con perspectiva de género para formar y concienciar a las futuras cúpulas directivas de las empresas turísticas para lograr la plena y real efectividad laboral y personal entre mujeres y hombres. Aunque la legislación internacional y española defiende el fomento de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en todos los niveles académicos, la realidad es que esto no se ha realizado en su máxima plenitud (Donoso-Vázquez y Velazco-Martínez, 2013, p. 84).

Así, en primer lugar, se recomienda crear una guía de como incorporar la perspectiva de género en los estudios del grado en turismo y hostelería, para facilitar al profesorado la tarea de introducir contenidos, metodología, actividades de aprendizaje y evaluación, bibliografía, etc. en sus planes docentes.

La propuesta de incorporar la perspectiva de género en los currículos de los programas de estudios de turismo implica una reflexión en cuanto a los objetivos, resultados de aprendizaje, contenidos, ejemplos y lenguaje utilizados, fuentes seleccionadas, métodos docentes y de evaluación y gestión del entorno de aprendizaje. Representaría un avance cualitativo y de innovación docente (Miralles-Cardona et al., 2020). En este sentido, supondría un cambio paradigmático ante el sesgo androcéntrico observado.

Ante el análisis pormenorizado que se ha llevado a cabo de los planes de estudio de las 12 universidades catalanas y la constatación de esta falta de enfoque en género, se proponen diferentes alternativas para ser consideradas

y desarrolladas en los planes docentes de las distintas asignaturas de los grados en turismo, con el fin último de paliar su omisión en los currículums y su ulterior desconocimiento por parte de los egresados.

Una de estas propuestas hace referencia a la necesidad de incluir una revisión de la literatura académica realizada por mujeres y para mujeres en el ámbito turístico con el fin de conocer su dimensión global. Por otro lado, en referencia a la historia del turismo, merecería conocer a mujeres viajeras, aventureras y exploradoras como es el caso de las periodistas norteamericanas Elizabeth Bisland y Nelly Bly, o la escritora austríaca Ida Laura Pfeiffer, entre otras.

También de manera más genérica, se sugiere la incorporación de lecturas de autoras como Judit Butler, quien ha realizado relevantes aportaciones en el campo de la teoría queer<sup>5</sup> y el feminismo; Denise Riley, poeta y filósofa que trabaja el papel de la mujer a lo largo de la historia; la catedrática de política Tania Verge<sup>6</sup>, cuyo principal ámbito de investigación es la interacción entre género y política o las investigadoras Mónica Segovia Pérez y Cristina Figueroa Domecq, quienes investigan la perspectiva de género en el sector turístico analizando aspectos como el techo de cristal o el equilibrio vida laboral-vida profesional en este ámbito económico.

Asimismo, atendiendo a las particularidades del sector turístico, sería interesante incorporar lecturas acerca de las masculinidades y de los roles profesionales de los trabajadores. En este sentido, ciertamente, se intuye que en los planes docentes de las diferentes asignaturas vinculadas a la gestión de los recursos humanos en los grados en turismo que se imparten en los centros universitarios catalanes tratan aspectos sobre la desigualdad en las oportunidades laborales de las mujeres, en las dificultades sobrevenidas por la condición de género en la carrera profesional, en el estigma de determinados puestos de trabajo “feminizados” o “masculinizados” *per se* (el caso de las personas que trabajan en el departamento de pisos y de mantenimiento, respectivamente, de los hoteles), en las diferencias salariales por definición de género, etc. No obstante, no está suficientemente resaltado, y se propone que sea destacado en los planes docentes su análisis. La gestión de la igualdad debería ser imperativa en cualquier asignatura vinculada a la gestión de la plantilla de una organización empresarial turística, como se recoge en un reciente trabajo enviado a prensa por una de las autoras, en el que se observa



como diferentes académicas introducen la perspectiva de género en sus asignaturas como innovación docente.

La escasa atención prestada al ODS 5 y a las acciones desarrolladas por las políticas públicas de la Administración catalana en relación con la igualdad de género en cuanto al empoderamiento personal y comunitario de las mujeres, debería resolverse en los planes docentes. No introducir este enfoque, supone seguir anclados al tradicional sistema cultural y social de categorización sexual afectando negativamente al proceso de empoderamiento de las mujeres (Noguer-Juncà et al., 2020). Por ello, se proponen diversas opciones que fortalezcan la autonomía personal, fomenten el talento y la emprendeduría de las mujeres en aquellas profesiones y ocupaciones en las que son poco presentes. Esta visibilización de la mujer en el sector turístico debe empezar con la programación de lecciones inaugurales, seminarios, charlas, debates en los que los referentes sean ellas. Por otro lado, se podría considerar una línea de trabajo *ad hoc* de los Trabajos de Final de Grado sobre la perspectiva de género.

Además, sería interesante que las asignaturas que abordan el papel de las administraciones públicas en el sector turístico incorporen el análisis de las estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos de las organizaciones públicas municipales, regionales y nacionales. Así, por ejemplo, en la asignatura Gestión Pública de las Destinaciones se podrían estudiar los municipios que incorporan partidas presupuestarias de igualdad de género y analizar cuánto dinero destinan a esta cuestión y qué actividades realizan.

La perspectiva de género también debe aplicarse en asignaturas cuya temática está vinculada con el turismo cultural. Se propone incorporar contenidos y actividades que tengan como objetivo el estudio de discursos museológicos y museográficos con perspectiva de género de diferentes museos y centros culturales, e incluso la creación de dichos contenidos. El diseño de rutas guiadas tematizadas con protagonistas femeninas sería una actividad a tener en cuenta.

Asimismo, se propone la implantación de un Minor<sup>7</sup> sobre Género y Turismo que permita al estudiantado obtener una especialización en esta área específica de conocimiento. En esta formación complementaria se deberían trabajar, entre otros, las masculinidades en los puestos de trabajo en el sector turístico y la prevención de los riesgos laborales de las mujeres.

Igualmente, para conseguir la transversalización de la perspectiva de género en el seno de los grados en turismo y dirección hotelera de las universidades catalanas cabría generalizar en sus estudios una asignatura obligatoria de Responsabilidad Social Corporativa con perspectiva de género para situar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la centralidad de las empresas del sector, y, por ende, en los valores de la sociedad. En el marco de esta asignatura se propone realizar actividades prácticas de análisis de empresas privadas del sector turístico que apliquen políticas de igualdad de oportunidad como pueden ser cadenas hoteleras, agencias de viajes o compañías de transporte.

Por último, sería necesario el diseño de actividades de evaluación con perspectiva de género. Así, se deberían realizar pruebas de evaluación con más del 20% de las preguntas con perspectiva de género, buscar la paridad en los grupos de trabajo y compartir actividades académicas con otras asignaturas que tengan como foco principal el género y la actividad turística, entre otras. También sería conveniente que el profesorado elaborara una rubrica<sup>8</sup> que contemplasen aspectos como el índice de participación o la distribución de las tareas en función del género. Esta información permitiría el diseño de asignaturas contenidos y actividades beneficiosas para erradicar los estereotipos de género y la división sexual.

Con ello se conseguiría incluir en los grados en turismo y hotelería la “competencia en perspectiva de género” (Mora y Pujal-Llombart, 2009), lo que supondría un avance social y cultural de los valores de los futuros egresados. En este sentido, en futuras líneas de investigación se analizará la perspectiva del profesorado del grado de diferentes disciplinas (economía, historia del arte, etc.) sobre cómo conseguir la implantación efectiva de la perspectiva de género en estos estudios universitarios.

## Notas

<sup>1</sup> DOCE núm. L 39 de 14-2-1976, p. 40-42.

<sup>2</sup> Diario Oficial de la Unión Europea L 373/37

<sup>3</sup> Institución sin ánimo de lucro que representa y coordina la acción conjunta de 22 universidades ubicadas en Cataluña, Comunidad Valenciana, Islas Baleares y Cataluña del Norte

<sup>4</sup> En el ámbito de la geografía (Grup de Recerca de Geografia i Gènere, UAB; Imatge. Memòria. Gènere, URV); de las ciencias políticas (Antígona, drets i societat amb perspectiva de gènere, UAB), de las nuevas tecnologías (Gènere i TIC, UOC), con carácter interdisciplinar (DIGECIC -Discurs, Gènere, Ciència i Cultura-, IGESI -Interdisciplinar Gender and Social Inequalities

Research Group, ambos de la UDG); del ámbito de la literatura, traducción, historia y comunicación (Grup d'Estudis de Gènere: Traducció, Literatura, Història i Comunicació (GETLIHC) de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya); en las ciencias de la salud (Grup de Recerca Salut Global, Gènere i Societat (GHenderS) de la URL); en el ámbito cultural (Multiculturalisme i Gènere, UB), en filología, lingüística y Sociolingüística (IDENTITA - Identitat Nacional i de Gènere a la Literatura Catalana, URV; Creació i Pensament de les Dones, UDL; Grup d'Història del Treball: Treballs, Institucions i Gènere (TIG), UB; Creació i Pensament de les dones, UB; GENI - Grup de Recerca en Gènere, Identitat i Diversitat, UB; Copolis. Benestar, Comunitat i Control Social, UB).

<sup>5</sup> Conjunto de ideas que entienden los géneros y las identidades y orientaciones sexuales como resultado de una construcción social que varía en el tiempo, no como una naturaleza biológica humana (Green, 2007).

<sup>6</sup> Consejera de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya desde el 26 de mayo de 2021.

<sup>7</sup> Un minor es un itinerario que se cursa durante el grado universitario que con frecuencia es una especialización del título que está cursando el estudiantado.

<sup>8</sup> Una rúbrica es un sistema de evaluación que posee ciertos parámetros a evaluar y se hace de acuerdo a una jerarquía de calidad y categorizando los estándares de cumplimiento (Cano, 2015).

## References

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Aksatan, M., Gunlu, E., y Kozak, M. (2020). Women academics in tourism: A cross-gender study in Turkey. *International Journal of Tourism Research*. <https://doi.org/10.1002/jtr.2367>.
- Albert Márquez, J.J., y Soto-Arteaga, A. (2018). Las leyes de igualdad de género en España. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 2, 83-98. <https://doi.org/10.4995/citecma.2018.7934>.
- Alonso, A. (2010). Las políticas de igualdad en España: construyendo el liderazgo del nivel su nacional. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 57-70. <http://dx.doi.org/10.22431/25005227.155>.
- Aparicio, L., y De Paredes, C. (2018). La Introducción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el aula. En *VII Jornades d'Innovació docent en l'educació superior* (pp. 3-10). Valencia: Universitat de Valencia.

- Atchison, A. (2013). The practical process of gender mainstreaming in the political science curriculum. *Politics and Gender*, 9(2), 228-235. <https://doi.org/10.1017/S1743923X13000081>.
- Basurto-Barcia, J., y Ricaurte-Quijano, C. (2017). Women in tourism: gender (in)equalities in university teaching and research. *Anatolia*, 28(4), 567-581. <https://doi.org/10.1080/13032917.2017.1370781>.
- Bernárdez Rodal, A. (2017). Los estudios universitarios feministas y con perspectiva de género en España (2010-15) [The feminist university studies with a gender perspective in Spain (2010-15)] *Revista de Comunicación de la SEECI*, 42, 45-61. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.42.45-61>.
- Biesta, G. (2010). Pragmatism and the philosophical foundations of mixed methods research1. En *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research* (2a ed., p. 95-118). SAGE Publications, Inc. <https://www.doi.org/10.4135/9781506335193>.
- Bodelón, E. (2010). Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿hacia una nueva ciudadanía? *Anuario de filosofía del derecho*, 26, 85-106.
- Boluk, K. A., Cavaliere, T., y Higgins-Desbiolles, F. (2017). A critical framework for interrogating the United Nations Sustainable Development Goals 2030 Agenda in tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 847-864. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1619748>.
- Boria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., García González, A., y Vizuet Luciano, E. (2013). Los Valores Compartidos en la Empresa Española. *Universia Business Review*, 37(1), 68-85.
- Buquet-Corleto, A.G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225.
- Camarena Adame, M. E., y Saavedra García, M. L. (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. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.3>.
- Cano, E. (2015). Las rúbricas como instrumento de evaluación de competencias en educación superior: ¿uso o abuso? *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 19(2), 265-280.

- Colás, P., Rebollo, M. A., y Jiménez, R. (2003). La innovación curricular desde la perspectiva de género: uso didáctico de la prensa. *Revista de Enseñanza universitaria*, 21, 65-77.
- Consejo de Europa (2018). *Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023*. Consejo de Europa.
- Donoso-Vázquez, T. y Velasco-Martínez, A. (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, T., Montané, A., y de Carvalho, M. E. P. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 17(3), 157-171. <https://doi.org/10.6018/reifop.17.3.204121>.
- Esty, K., Griffin, R., y Schorr-Hirsh, M. (1995). *Workplace Diversity, A Manager's Guide to Solving Problems and Turning Diversity into a Competitive Advantage*. Adams Media Corporation.
- Ferrer, V., Bosch, E., Capilla, G., Ramis, M. C., y García, M. E. (2008). Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica. *Anales de Psicología*, 24(2), 341-352.
- Ficapal, J., y Santomà, R. (2003). Sensibilidad intercultural en los hoteles de 4 y 5 estrellas de Barcelona: gestión de las necesidades culturales específicas de los clientes. *XII Simposio Internacional de Turismo y Ocio*, Barcelona (España).
- Figueroa-Domecq, C., Pritchard, A., Segovia-Pérez, M., Morgan, N., y Villacé-Molinero, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87-103. <http://dx.doi.org/10.1016/j.annals.2015.02.001>.
- Frank, D. J., y Meyer, J. W. (2007). University expansion and the knowledge society. *Theory and Society*, 36, 287-311. <http://dx.doi.org/10.1007/s11186-007-9035-z>.
- García-Pérez R., Rebollo, M<sup>a</sup> A., Vega, L., Barragán-Sánchez, R., Buzón, O., y Piedra J. (2011). El patriarcado no es transparente: Competencias del profesorado para reconocer desigualdad. *Cultura y Educación*, 23(3), 385-397. <http://dx.doi.org/10.1174/113564011797330298>.
- García-Holgado, A., García-Peñalvo, F. J., Mena, J., y González, C. (2017). Introducción de la Perspectiva de Género en la docencia de Ingeniería

del Software [Introduction of the Gender Perspective in the Teaching of Software Engineering. *IV Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2017)*].

- Green, A. (2007). Queer Theory and Sociology: Locating the Subject and the Self in Sexuality Studies. *Sociological Theory*, 25(1), 26-45. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1467-9558.2007.00296.x>.
- Hill, C. W., Jones, G. R., y Schilling, M. A. (2015). *Administración estratégica: teoría y casos. Un enfoque integral*. Cengage Learning Editores, SA de CV.
- Jones, G.B., Chirino-Chace, B., y Wright, J.M. (2020). Cultural diversity drives innovation: empowering teams for success. *International Journal of Innovation Science*, 12(3), 323-343. <https://doi.org/10.1108/IJIS-04-2020-0042>.
- Jones, G.B., Chirino-Chace, B., y Wright, J.M. (2021). Cultural diversity drives innovation: modeling in the global pharmaceutical industry. *International Journal of Innovation Science*, 13(2), 133-144. <https://doi.org/10.1108/IJIS-06-2020-0087>.
- Lagarde, M. (1996). Nociones y definiciones básicas de la perspectiva de género. En L. Guzmán y G. Pacheco (Comp.), *Estudios básicos de Derechos Humanos* (pp. 13-38). Instituto Interamericano de Derechos Humanos: Comisión de la Unión Europea.
- Lahelma, E., y Tainio, L. (2019). The long mission towards gender equality in teacher education: Reflections from a national project in Finland. *Nordic Studies in Education*, 39(1), 69-84. <http://dx.doi.org/10.18261/issn.1891>.
- Lam, S., Dodd, W., Whynot, J., y Skinner, K. (2019). How is gender being addressed in the international development evaluation literature? A meta-evaluation. *Research Evaluation*, 28(2), 158-168. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvy042>.
- Larrondo, A. y Rivero, D. (2019). A case study on the incorporation of gender-awareness into the university journalism curriculum in Spain. *Gender and Education*, 31(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1270420>.
- López-Francés, I., y Vázquez-Verdera, V. (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.

- Lorenzo, R., Voigt, N., Tsusaka, M., Krentz, M., y Abouzahr, K. (2018). How diverse leadership teams boost innovation. *Boston Consulting Group*. Disponible en: [www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation.aspx](http://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation.aspx).
- Lozano, R., Lukman, R., J. Lozano, F., Huisinigh, D., y Lambrechts, W. (2013). Declarations for sustainability in higher education: becoming better leaders, through addressing the university system. *Journal of Cleaner Production*, 48, 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.10.006>.
- Miralles-Cardona, C., Cardona-Moltó, M. C., y Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23899>.
- Mora, E., y Pujal Llombart, M. (2009). Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Comunicación en *Univest09*, II Congreso Internacional, UDG, Gerona.
- Noguer-Juncà, E., Crespí-Vallbona, M., y Sole, J. (2020). Los Programas de Igualdad de Género en el Sector Hotelero: Revisión Crítica de la Situación en Cataluña. *GÉNEROS—Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 9(3), pp. 287-314. <https://doi.org/10.17583/generos.2020.5389>.
- Noguer-Juncà, E., y Crespi-Vallbona, M. (2021). La hospitalidad de la industria turística. El caso de la medicalización del Hotel Melià Barcelona Sarrià durante la pandemia de la Covid 19, en S. Boria-Reverter (Ed.) *Actualidad económica*. RACEF (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras).
- Organización de las Naciones Unidas (1979). The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>
- Pastor, I., y Acosta, A. (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. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.52966>.
- Perkin, H. (2007). History of Universities. En J.J.F. Forest y P.G. Altbach (Eds.), *International Handbook of Higher Education* (pp.159-205). Springer.

- Prat Grau, M., Carbonero Sánchez, L., y Soler Prat, S. (2013). La perspectiva de género en los planes de estudio del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte en Cataluña. *Feminismo/s*, 21, 117-137.
- Raevaara, E., y Taskinen, S. (2000). Las mujeres, la política y los criterios de igualdad. En P. Ballarín Domingo (dir.), *Las mujeres en Europa: Convergencia y diversidades* (pp. 225-278). Universidad de Granada
- Raewf, M. B., y Mahmood, Y. N. (2021). The Cultural Diversity in the Workplace. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(1), 1-6. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v5n1y2021>.
- Sanchez Gardey, G. (2014). *La diversidad en los grupos de trabajo: efectos potenciales y posibilidades de gestión*. Pendiente de publicación por la Universidad de Cádiz.
- Serra, P., Soler, S., Prat, M., Vizcarra, M. T., Garay, B., y Flintoff, A. (2018). The (in)visibility of gender knowledge in the Physical Activity and Sport Science degree in Spain. *Sport, Education and Society*, 23(4), 324-338. <https://doi.org/10.1080/13573322.2016.1199016>.
- Schein, E. H. (1985). Defining organizational culture. *Classics of organization theory*, 3(1), 490-502.
- Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Palgrave Macmillan.
- Sung, S.Y. y Choi, J.N. (2019). Contingent effects of workforce diversity on firm innovation: high-tech industry and market turbulence as critical environmental contingencies. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579243>.
- Teddle, C., y Tashakkori, A. (2010). Overview of contemporary issues in mixed methods research. En *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research* (2a ed., p. 1-42). SAGE Publications, Inc. <https://www.doi.org/10.4135/9781506335193>.
- UNESCO (2015). *Tertiary Education Statistics*. UNESCO.
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Cátedra.
- Valdivieso, S., Ayuste, A., Rodríguez-Menéndez, M.C., y Vila Merino, E. (2016). Educación y género en la formación docente en un enfoque de equidad y democracia. En I. Carrillo i Flores (Coord.), *Democracia y*



*educación en la formación docente* (pp. 117-140). Universidad de Vic-  
Universidad Central de Cataluña.

- Valiente, C. (1997). State Feminism and Gender Equality Policies: the case of Spain (1983-95). En F. Gardiner (ed.), *Sex Equality Policy in Western Europe* (pp. 127-141). Routledge.
- Vízcarra Morales, M. T., Nuño Angós, T., Lasarte Leonet, G., Aristizabal Llorente, P., y Álvarez Uria, A. (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. <https://doi.org/10.4995/redu.2015.6448>.
- Weiner, G. (2006). A critical review of gender and teacher education in Europe. *Pedagogy, Culture, and Society*, 8(2), 233-247. <https://doi.org/10.1080/14681360000200091>.
- Yin, R.K. (2014). *Case Study Research Design and Methods*. Sage.
- Zhang, J., y Zhang, Y. (2020). Tourism and gender equality: An Asian perspective. *Annals of Tourism Research*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.103067>.
- Zilahy, G., y Huisingh, D. (2009). The roles of academia in Regional Sustainability Initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 17(12), 1057-1066. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2009.03.018>.
- Zippel, K., Ferree, M.M., y Zimmermann, K. (2016). Gender equality in German Universities: Vernacularising the battle for the best brains. *Gender and Education*, 28(7), 867-885. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1123229>.

**Ester Noguer-Juncà** es profesora del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Gerona, España

**Montserrat Crespí Vallbona** es profesora del Departamento de Empresa de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Barcelona, España

**Email:** [ester.noguerjunca@udg.edu](mailto:ester.noguerjunca@udg.edu)