

Guía docente

Identificación de la asignatura

Asignatura / Grupo	10687 - Género, Trabajo y Formación / 1
Titulación	Máster U. en Políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género Máster U. en Gestión de Recursos Humanos. Interv. Psicológica y Pedagógica
Créditos	5
Período de impartición	Segundo semestre
Idioma de impartición	Castellano

Profesores

Horario de atención a los alumnos

Profesor/a	Hora de inicio	Hora de fin	Día	Fecha inicial	Fecha final	Despacho / Edificio
Francisca Salvá Mut <i>Responsable</i> f.salva@uib.es	12:00	13:00	Lunes	24/02/2020	07/06/2020	Ed. Guillem Cifre de Colonya, despatx A108

Contextualización

'Género, trabajo y formación' es una asignatura de carácter teórico-práctico que forma parte, con carácter optativo, del MU en Políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género y del MU en Gestión de Recursos Humanos. Intervención psicológica y pedagógica.

En esta asignatura se estudian las relaciones entre género, trabajo y formación y las políticas y recursos para avanzar hacia la igualdad en este ámbito.

Requisitos

Se recomienda haber realizado alguna actividad de formación básica en el ámbito de los Estudios Feministas y de Género.

Recomendables

Formación básica en el ámbito de los Estudios Feministas y de Género.

Competencias

Guía docente

Específicas

- * A1. Desarrollar la capacidad para analizar la realidad desde una perspectiva crítica, incorporando el enfoque de género. A2. Conocer los aspectos histórico-antropológicos, socioeconómicos, psicosociales y biológicos del binomio sexo-género y los político-legislativos que afectan al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A3. Conocer y aplicar los conceptos clave relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A4. Conocer las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las instituciones, organizaciones y entidades públicas y privadas que las desarrollan a nivel local, nacional e internacional. A5. Conocer las metodologías, técnicas de intervención y evaluación aplicables en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A6. Identificar diferencias, problemas y necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diversos contextos de aplicación. A7. Identificar contextos de intervención para la implementación de acciones positivas y de la transversalidad de género. A8. Anticiparse a las realidades emergentes que impliquen discriminación, especialmente en aquellas situaciones que generen riesgo de exclusión social. B5. Desarrollar la capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) tendentes a potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Genéricas

- * A15. Desarrollar las estrategias de trabajo autónomo e investigación y la motivación necesaria para formarse autónoma y permanente B1. Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. B2. Capacidad para identificar y resolver problemas. B3. Desarrollar la capacidad de organización y planificación de la acción. B4. Desarrollar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones.

Básicas

- * Se pueden consultar las competencias básicas que el estudiante tiene que haber adquirido al finalizar el máster en la siguiente dirección: http://estudis.uib.cat/es/master/comp_basiques/

Contenidos

Contenidos temáticos

10687. Género, trabajo y formación

- 1.- Trabajo y condiciones de vida: una mirada no androcéntrica.
- 2.- Análisis de la inserción laboral desde una perspectiva de género
- 3.- La segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral.
- 4.- La formación continua en las organizaciones con enfoque de género
- 5.- La aplicación del principio de igualdad de género en las organizaciones

Los contenidos se estructurarán en torno a los siguientes temas:

1. Las mujeres y los trabajos.
2. Las políticas para la igualdad de género en relación al trabajo.

Guía docente

3. La aplicación del principio de igualdad de género en las organizaciones.

Metodología docente

Actividades de trabajo presencial (1,2 créditos, 30 horas)

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
Clases teóricas		Grupo grande (G)	Las clases teóricas incluirán clases magistrales de la profesora y debates. Se centrarán en los contenidos de los temas y en ellas también se orientará el alumnado para la preparación de forma autónoma de los mismos. Se dedicarán 17 horas.	17
Clases prácticas		Grupo grande (G)	Las clases prácticas se centrarán en el estudio de casos. Se dedicarán 8 horas.	8
Tutorías ECTS		Grupo mediano (M)	El elemento central es la orientación del alumnado en relación a la asignatura. Se dedicará 1 hora.	1
Evaluación		Grupo grande (G)	Se dedicarán 4 horas a la realización de actividades específicas de evaluación.	4

Al inicio del semestre estará a disposición de los estudiantes el cronograma de la asignatura a través de la plataforma UIBdigital. Este cronograma incluirá al menos las fechas en las que se realizarán las pruebas de evaluación continua y las fechas de entrega de los trabajos. Asimismo, el profesor o la profesora informará a los estudiantes si el plan de trabajo de la asignatura se realizará a través del cronograma o mediante otra vía, incluida la plataforma Aula Digital.

Actividades de trabajo no presencial (3,8 créditos, 95 horas)

Modalidad	Nombre	Descripción	Horas
Estudio y trabajo autónomo individual	Preparación estudio casos	Preparación estudio de casos. Se dedicarán 25 horas.	25
Estudio y trabajo autónomo individual	Preparación pruebas de evaluación	Estudio y preparación de las actividades de evaluación. Se dedicarán 30 horas.	30
Estudio y trabajo autónomo individual	Lecturas complementarias	Lecturas complementarias de acuerdo con los temas de la asignatura. Se dedicarán 35 horas.	35
Estudio y trabajo autónomo individual	Foro/s	Participación en foro/s de la asignatura. Se dedicarán 5 horas.	5

Guía docente

Riesgos específicos y medidas de protección

Las actividades de aprendizaje de esta asignatura no conllevan riesgos específicos para la seguridad y salud de los alumnos y, por tanto, no es necesario adoptar medidas de protección especiales.

Evaluación del aprendizaje del estudiante

Las competencias establecidas en la asignatura serán valoradas mediante la aplicación de una serie de procedimientos de evaluación en un único itinerario a seguir para la superación de la asignatura.

Itinerario A: Modalidad presencial. Para poder superar esta asignatura será requisito haber asistido a un 60% de las sesiones de clases teóricas u prácticas programadas. No se admitirán justificantes para compensar las ausencias (entendiendo que cualquier posible falta queda dentro del 40% restante). La asistencia obligatoria a las clases teóricas y prácticas será requisito para superar la asignatura según este itinerario.

Durante las sesiones de clases teóricas y prácticas el alumnado deberá realizar las actividades previstas.

La evaluación se realizará a través de tres pruebas (una para cada tema), cada una con un valor del 30% sobre el total. A ello se añade un valor de máximo del 10% distribuido a partes iguales entre la participación en los foros de la asignatura y en las clases.

Para obtener una nota de aprobado o superior, la media de las tres pruebas debe ser, como mínimo, de aprobado.

Fraude en elementos de evaluación

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento Académico, "con independencia del procedimiento disciplinario que se pueda seguir contra el estudiante infractor, la realización demostrablemente fraudulenta de alguno de los elementos de evaluación incluidos en guías docentes de las asignaturas comportará, a criterio del profesor, una minusvaloración en su calificación que puede suponer la calificación de «suspense 0» en la evaluación anual de la asignatura".

Clases teóricas

Modalidad	Clases teóricas
Técnica	Técnicas de observación (no recuperable)
Descripción	Las clases teóricas incluirán clases magistrales de la profesora y debates. Se centrarán en los contenidos de los temas y en ellas también se orientará el alumnado para la preparación de forma autónoma de los mismos. Se dedicarán 17 horas.
Criterios de evaluación	Participació a l'aula
Porcentaje de la calificación final:	5%

Guía docente

Evaluación

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas de respuesta larga, de desarrollo (recuperable)
Descripción	Se dedicarán 4 horas a la realización de actividades específicas de evaluación.
Criterios de evaluación	Prova objectiva

Porcentaje de la calificación final: 35%

Preparación estudio casos

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo individual
Técnica	Trabajos y proyectos (recuperable)
Descripción	Preparación estudio de casos. Se dedicarán 25 horas.
Criterios de evaluación	Activitat aplicació principi igualtat a les organitzacions

Porcentaje de la calificación final: 35%

Preparación pruebas de evaluación

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo individual
Técnica	Pruebas de respuesta larga, de desarrollo (recuperable)
Descripción	Estudio y preparación de las actividades de evaluación. Se dedicarán 30 horas.
Criterios de evaluación	Prova objectiva

Porcentaje de la calificación final: 20%

Foro/s

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo individual
Técnica	Técnicas de observación (no recuperable)
Descripción	Participación en foro/s de la asignatura. Se dedicarán 5 horas.
Criterios de evaluación	Participació foro/s

Porcentaje de la calificación final: 5%

Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

Barberá, Esther; Candela, Carlos; Ramos, Amparo (2008). Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género. *Revista de Psicología Social*, Vol. 23, Nº 2, 275-285.

Carrasco, Cristina (2009). Mujeres, sostenibilidad y deuda social. *Revista de Educación*, núm. extraordinario, 169-191.

Comunidades Europeas (2008). *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=es> el 20 de marzo de 2016.

European Commission (2015). *Report on equality between women and men 2014*. Louxembourg: European Commission.



Guía docente

OIT (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Ginebra: OIT. Recuperado de https://ce2.uib.es/estudis1516/pluginfile.php/248217/mod_resource/content/1/oit8marzo2016.pdf el 30 de junio de 2016.

Unión Europea (2014). Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea. Recuperado de: https://ce2.uib.es/estudis1516/pluginfile.php/3575/mod_resource/content/1/brechasalarial2014ue.pdf el 20 de marzo de 2016.

Newell, Helen (2007). Gender and career development. European Foundation for the improvement of Living and working conditions. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0612019s/tn0612019s.pdf> el 16 de Julio de 2009.

Bibliografía complementaria

Chant, Sylvia; Pedwell, Carolyn (2008). Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_097015.pdf el 22 de julio de 2009.

Chicha, Marie-Thérèse (2009). Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada. OIT.

Comisión de las Comunidades Europeas (2009). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Igualdad entre mujeres y hombres ' 2009. SEC(2009) 165. Bruselas, 27.2.2009. COM (2009) 77 final. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:ES:PDF> el 22 julio de 2009.

Murguialday, C. (2005). Las mujeres en la cooperación para el desarrollo. Vitoria: Gobierno Vasco. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.

OIT (2008). Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094522.pdf el 20 de julio de 2009.

OIT. Centro Internacional de Formación; Asociación de Cámaras de Comercio e Industria Europeas (2008). Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos. 90p.

Pons, C.; Salvà, F. (dir.) (2001). Projectes d'inserció sociolaboral per a dones. Palma: Universitat de les Illes Balears.

Salvà, F. (2002). Empleo femenino y políticas de igualdad. En Formación siglo XXI. Revista de Formación y Empleo. Monográfico 'Nuevas exigencias de formación para el trabajo', febrero, p. 46-55.

Salvà, Francesca; Quintana, Elena (2007). ¿Igualdad de oportunidades': tendencias del mercado laboral en España y en las Islas Baleares. Virtual Conference Gender Segregation and Labour Market: policies and practices in Europe. 27 y 28 de septiembre de 2007. Proyecto EQUILIBRIO (IC. EQUAL). www.equal-inaequo.eu/conference

Salvà, Francesca y o. (2003). Educación de mujeres adultas y exclusión social: el caso de las Rentas Mínimas de Inserción. III Congreso Internacional AUDEM. Reflexiones teóricas y políticas desde los feminismos. León, 28, 29 y 30 de abril de 2003.

Soletó, María Luisa (dir.) (2007). Buenas prácticas de las administraciones públicas en materia de Mainstreaming de Género. Madrid: Instituto de la Mujer.

Suárez, Magdalena (2008). El proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación: un reto para la intervención orientadora. Sevilla: Mergablum. Edición y Comunicación.

Tobío, Soler (2005). Madres que trabajan. Dilemas y estrategias. Madrid: Narcea.

Guía docente

Tortosa, J.M. (2001). Pobreza y perspectiva de género. Barcelona: Icaria.

Unidad Mujeres y Ciencia (2007). Académicas en Cifras 2007. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

Valenzuela, María Elena; Rangel, Marta (2005). Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América latina. OIT. Recuperado de http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/des_echr.htm el 22 de julio de 2009 .

Vera Rojas, P. La discriminación en los procesos de selección de personal. Ginebra: OIT, 2006. 54 p. (Documento de trabajo; 46).

Otros recursos

Guía de recursos sobre Igualdad de géneros en el mundo del trabajo. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

CINTERFOR. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Género, formación y trabajo. <http://www.cinterfor.org.uy/mujer/>

Género Equidad de Remuneración. Herramienta de la Internacional de Educación y de la Internacional de Servicios Públicos para la acción sindical. <http://www.ei-ie.org/payequity/ES/eimaterial.html>

Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

Instituto de la Mujer <http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/index.html>

Europa. Síntesis de la legislación de la UE. Igualdad entre mujeres y hombres. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

Recursos para introducir la perspectiva de la igualdad en las empresas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

<http://www.igualdadenaempresa.es/>

Orientaciones y materiales para introducir el principio de igualdad en las empresas (EMAKUNDE). <http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/diagnostico-igualdad/>

Reconciliation between work and private life

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index_en.htm

