

## Guía docente / *Course Syllabus*

2018-19

### 1. Descripción de la Asignatura / *Course Description*

Asignatura <i>Course</i>	GÉNERO Y TRABAJO
Códigos <i>Code</i>	102038; 905084
Facultad <i>Faculty</i>	Facultad de Derecho
Grados donde se imparte <i>Degrees it is part of</i>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Módulo al que pertenece <i>Module it belongs to</i>	Optativas
Materia a la que pertenece <i>Subject it belongs to</i>	Optativas
Departamento responsable <i>Department</i>	Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica
Curso <i>Year</i>	4º
Semestre <i>Tern</i>	1º
Créditos totales <i>total credits</i>	6
Carácter <i>Type of course</i>	Optativa
Idioma de impartición <i>Course language</i>	Español
Modelo de docencia <i>Teaching model</i>	A1

Clases presenciales del modelo de docencia A1 para cada estudiante: 31 horas de enseñanzas básicas (EB), 14 horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) y 0 horas de actividades dirigidas (AD). Hasta un 10% de la enseñanza presencial puede sustituirse por docencia a distancia (también presencial, pero posiblemente asincrónica), de acuerdo con la programación de la Asignatura publicada antes del comienzo del curso.

*Number of classroom teaching hours of A1 teaching model for each student: 31 hours of general teaching (background), 14 hours of theory-into-practice (practical group tutoring and skill development) and 0 hours of guided academic activities. Up to 10% of face-to-face sessions can be substituted by online teaching, in accordance with the course schedule published before it begins.*

## 2. Responsable de la Asignatura / *Course Coordinator*

## 3. Ubicación en el plan formativo / *Academic Context*

Breve descripción de la asignatura <i>Course description</i>	Las políticas económicas y laborales tienen impactos diferenciados sobre los hombres y las mujeres, sin embargo la formulación y análisis de esas políticas han ignorado sistemáticamente el concepto de género. Esta asignatura supera los enfoques tradicionales, introduciendo el género como categoría de análisis en el estudio del trabajo, señalando la existencia de relaciones desiguales entre los géneros y los impactos desfavorables de las políticas públicas “ciegas al género”.
Objetivos (en términos de resultados del aprendizaje) <i>Learning objectives</i>	Esta asignatura aborda los orígenes históricos de la discriminación de género en el trabajo; las distintas teorías sobre género y trabajo; los aspectos microeconómicos y macroeconómicos de la división sexual del trabajo; las relaciones entre trabajo y familia, la conciliación y la corresponsabilidad; las distintas desigualdades de género en el mercado de trabajo (discriminación horizontal y vertical, brecha salarial, informalidad y flexibilidad) y las políticas públicas y el impacto de género en perspectiva histórica y comparada.
Prerrequisitos <i>Prerequisites</i>	No existe ningún requisito formal previo para cursar la Asignatura.
Recomendaciones <i>Recommendations</i>	Haber realizado y aprobado previamente 6 créditos de asignaturas obligatorias de la Titulación.
Aportaciones al plan formativo <i>Contributions to the educational plan</i>	<p>Esta asignatura contribuye al plan formativo del graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos al ofrecerle una formación en el instrumental de análisis del enfoque de género en el mercado laboral, así como del impacto de las principales políticas sociolaborales en las desigualdades de género.</p> <p>El alumnado adquirirá en esta asignatura diversas competencias disciplinares, profesionales y actitudinales entre las que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidad para comprender los roles de género en el análisis del mercado de trabajo.</li><li>- Capacidad de análisis crítico de las desigualdades de género en el mercado de trabajo y su interrelación con otras desigualdades de género.</li><li>- Capacidad para comprender las interrelaciones entre el mercado laboral y el trabajo no remunerado.</li><li>- Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores de género relativos al mercado de trabajo.</li></ul> <p>Esta asignatura contribuye a desarrollar las siguientes competencias básicas de la Titulación del conjunto de competencias básicas presentado en la Memoria de Verificación de la Titulación (pp. 15-16):</p> <p>1) Competencias instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Posesión y comprensión de conocimientos específicos</li><li><input type="checkbox"/> Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional</li><li><input type="checkbox"/> Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes)</li><li><input type="checkbox"/> Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (trasmitir contenidos al público)</li></ul>

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio

## 2) Competencias personales

- Trabajo en equipos
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

## 3) Competencias sistémicas

- Aprendizaje autónomo
- Creatividad
- Respeto a la cultura de la paz
- Habilidades de aprendizaje autónomo

Asimismo, la asignatura optativa Género y Trabajo ayuda a desarrollar desde un enfoque de género y centrándose en la evolución histórica y situación de las mujeres en el mercado de trabajo y el trabajo no remunerado las siguientes competencias específicas:

### Competencias disciplinares (hacer)

- Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales
- Dirección y gestión de recursos humanos
- Historia de las Relaciones Laborales
- Teoría y sistemas de Relaciones Laborales
- Economía y mercado de trabajo
- Políticas sociolaborales
- Auditoría Sociolaboral

### Competencias profesionales (saber hacer)

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

### Competencias actitudinales (saber ser)

- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las Relaciones Laborales
- Aplicar los conocimientos a la práctica

□ Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las Relaciones Laborales

#### 4. Competencias / Skills

<p>Competencias básicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Basic skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio</p> <p>CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética</p> <p>CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado</p>
<p>Competencias generales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>General skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CG01 - Posesión y comprensión de conocimientos específicos</p> <p>CG02 - Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional</p> <p>CG03 - Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes)</p> <p>CG04 - Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (transmitir contenidos al público)</p> <p>CG05 - Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>CG06 - Capacidad de organización y planificación</p> <p>CG07 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa</p> <p>CG09 - Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio</p> <p>CG13 - Trabajo en equipos</p> <p>CG16 - Habilidades en las relaciones interpersonales</p> <p>CG17 - Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad</p> <p>CG18 - Razonamiento crítico</p> <p>CG20 - Aprendizaje autónomo</p> <p>CG22 - Creatividad</p> <p>CG27 - Respeto a la cultura de la paz</p> <p>CG28 - Habilidades de aprendizaje autónomo</p>
<p>Competencias transversales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Transversal skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	
<p>Competencias específicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Specific competences of the Degree that are developed in the Course</i></p>	<p>CE01 - Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales</p> <p>CE04 - Dirección y gestión de recursos humanos</p> <p>CE07 - Historia de las Relaciones Laborales</p> <p>CE09 - Teoría y sistemas de Relaciones Laborales</p> <p>CE10 - Economía y mercado de trabajo</p> <p>CE11 - Políticas sociolaborales</p> <p>CE12 - Auditoría Sociolaboral</p> <p>CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas</p> <p>CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación</p> <p>CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral</p> <p>CE17 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar</p>

	<p>apoyo y toma decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo</p> <p>CE18 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización</p> <p>CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)</p> <p>CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral</p> <p>CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo</p> <p>CE28 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral</p> <p>CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las Relaciones Laborales</p> <p>CE35 - Aplicar los conocimientos a la práctica</p> <p>CE36 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las Relaciones Laborales</p>
<p>Competencias particulares de la asignatura, no incluidas en la memoria del título</p> <p><i>Specific skills of the Course, not included in the Degree's skills</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Capacidad para aplicar el enfoque de género al análisis del mercado de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Capacidad para comprender las desigualdades de género en el mercado de trabajo y las interrelaciones con otras desigualdades</p> <p><input type="checkbox"/> Capacidad para comprender las interrelaciones entre el mercado laboral y el trabajo no remunerado</p> <p><input type="checkbox"/> Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores de género relativos al mercado de trabajo</p>

### 5. Contenidos de la Asignatura: temario / *Course Content: Topics*

<b>PARTE I</b>	<b>DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y RELACIONES DE GÉNERO</b>
<b>PARTE II</b>	<b>PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LAS MUJERES Y EL TRABAJO</b>
<b>PARTE III</b>	<b>TIPOS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL</b>
<b>PARTE IV</b>	<b>MEDICIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO</b>
<b>PARTE V</b>	<b>ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LA ECONOMÍA DEL TRABAJO Y LAS MUJERES I</b>
<b>PARTE VI</b>	<b>ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LA ECONOMÍA DEL TRABAJO Y LAS MUJERES II</b>
<b>PARTE VII</b>	<b>MIGRACIONES Y CADENAS GLOBALES DE CUIDADO</b>
<b>PARTE VIII</b>	<b>GÉNERO Y TRABAJO EN EL MUNDO</b>
<b>PARTE IX</b>	<b>REGÍMENES DE BIENESTAR, DE GÉNERO O DE CUIDADOS</b>
<b>PARTE X</b>	<b>POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>
<b>PARTE XI</b>	<b>PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>
<b>PARTE XII</b>	<b>DIRECTIVAS Y EMPRESARIAS</b>

### 6. Metodología y recursos / *Methodology and Resources*

<p>Metodología general</p> <p><i>Methodology</i></p>	<p>La materia incluye el uso de la Plataforma Blackboard, el uso de paquetes estadísticos y la edición de material audiovisual para facilitar el manejo de los recursos TIC.</p>
--	--

Enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching</i>	Las Enseñanzas Básicas de la materia estarán orientadas principalmente a que el alumnado adquiera las competencias instrumentales y cognitivas del módulo y específicas de la materia. Las opciones didácticas combinarán estrategias expositivas, con contenidos audiovisuales y debates.
Enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice</i>	Las Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo se orientarán fundamentalmente a que el alumnado adquiera competencias personales y sistémicas además de las competencias de tipo procedimental específicas de la materia. Las estrategias didácticas son de tipo indagatorio y se centrarán en: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Selección e interpretación de información a través del uso crítico de fuentes económicas y laborales.</li> <li>b) Detección de desigualdades de género y la evolución de la situación de las mujeres en relación al trabajo en documentos, datos y experiencias reales.</li> <li>c) Búsqueda, tratamiento y análisis de datos mediante el uso de programas estadísticos en aulas de informática.</li> <li>d) Construcción de indicadores de género en aulas de informática.</li> <li>e) Elaboración de material de texto y audiovisual sobre las desigualdades de género.</li> <li>f) Exposición oral y escrita.</li> </ul>
Actividades académicas dirigidas (AD) <i>Guided academic activities</i>	No tiene.

## 7. Criterios generales de evaluación / *Assessment*

Primera convocatoria ordinaria (convocatoria de curso) <i>First session</i>	El 30% de la calificación procede de la evaluación continua. El 70% de la calificación procede del examen o prueba final. Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (EPD): 30% nota, mediante evaluación continua consistente en la realización de EJERCICIOS Y ACTIVIDADES designadas por el profesorado y realizadas durante el curso. Enseñanzas Básicas (EB): 70% nota, mediante evaluación final basada en una PRUEBA ESCRITA.
Segunda convocatoria ordinaria (convocatoria de recuperación) <i>Second session (to re-sit the exam)</i>	Según el Artículo 8 de la normativa de Evaluación de Grado, los estudiantes que no superen la asignatura en el semestre en el que se imparte, dispondrán de una convocatoria de recuperación. Enseñanzas Básicas (EB): PRUEBA ESCRITA (70% nota). Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (EPD): se traslada la nota obtenida durante el curso. La calificación final resultará de la combinación de ambas calificaciones (ver art. 8.2.a).  Si el estudiante no siguió el proceso de evaluación continua, o no superó las pruebas de evaluación incluidas en el mismo, en la prueba o pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación curso se le evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al

	<p>100 % de la calificación total de la asignatura (ver art. 8.2.b)</p> <p>El estudiante podrá optar a subir las calificaciones de las actividades aprobadas durante el curso renunciando a las calificaciones obtenidas. Esta circunstancia deberá comunicarse por escrito al profesor responsable de la asignatura con un plazo mínimo de 10 días antes de la celebración de las pruebas, de cara a facilitar la organización del proceso evaluador. (ver art. 8.2.c)</p>
<p>Convocatoria extraordinaria de noviembre <i>Extraordinary November session</i></p>	<p>Se activa a petición del alumno siempre y cuando éste esté matriculado en todas las asignaturas que le resten para finalizar sus estudios de grado, tal y como establece la Normativa de Progreso y Permanencia de la Universidad.</p> <p>Se evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuren en la guía docente del curso anterior, mediante el sistema de prueba única.</p> <p>Igual segunda convocatoria.</p>
<p>Criterios de evaluación de las enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching assessment criteria</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: Aplicación practica conceptos y herramientas enseñadas durante las EB.</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): Conocimiento de los contenidos del curso.</p> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Conocimiento de los contenidos del curso.</p>
<p>Criterios de evaluación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice assessment criteria</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: Aplicación practica herramientas enseñadas durante las EPD.</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): Ninguno</p> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Ninguno</p>
<p>Criterios de evaluación de las actividades académicas dirigidas (AD) <i>Criteria of assessment of guided academic activities</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: No tiene</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): No tiene</p> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): no tiene</p>
<p>Puntuaciones mínimas necesarias para aprobar la Asignatura <i>Minimum passing grade</i></p>	<p>1ª convocatoria: Para la superación de la asignatura se exige una calificación numérica de 5 en total y 2,3 en la prueba escrita.</p> <p>2ª convocatoria: Para la superación de la asignatura se exige una calificación numérica de 5 en total y 2,3 en la prueba escrita.</p>
<p>Material permitido <i>Materials allowed</i></p>	<p>Ninguno</p>
<p>Identificación en los exámenes <i>Identification during exams</i></p>	<p>En cualquier momento de la realización de una prueba de evaluación los profesores podrán requerir la acreditación de la identidad de cualquier estudiante, mediante la exhibición de su carnet de estudiante, documento nacional de identidad, pasaporte u otro documento válido a juicio del examinador. Si no lo hiciese, el estudiante podrá continuar la prueba, que será calificada solo si la documentación es presentada en el plazo que el examinador establezca.</p>
<p>Observaciones adicionales <i>Additional remarks</i></p>	<p>no hay</p>

Los estudiantes inmersos en un programa de movilidad o en un programa de deportistas de alto nivel, así como los afectados por razones laborales, de salud graves o por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, tendrán derecho a que en la convocatoria de curso se les evalúe mediante un sistema de evaluación de prueba única. Para ello, deberán comunicar la circunstancia al profesor responsable de la asignatura antes del fin del periodo docencia presencial.

*Students enrolled in a mobility program or a program for high-level athletes, as well as students affected by work or serious health problems or reasons of force majeure duly accredited, will have the right to be evaluated during the first session through a single test evaluation system. To do this, they must report changes in their circumstances to the program coordinator before the end of the teaching period.*

## 8. Bibliografía / Bibliography

Libro	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bettio, Francesca, Plantenga, Janneke, Smith, Mark (2013) “Gender and the European Labour Market”, <i>Routledge</i> , pp. 1-300</li><li>• Blau, Francine, Ferber, Marianne, Winkler, A. (2001) “The Economics of Women, Men, and Work”, <i>Prentice Hall</i> , pp. 1-250</li><li>• Villar, Antonio (Dir.) (2010) “Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral”, <i>Fundacion BBVA</i> , pp. 1-280</li><li>• Borderías, Cristina (ed.) (2009) “La historia de las mujeres. Perspectivas actuales”, <i>Icaria</i> , pp. 1-350</li></ul>