

Año académico	2015-16
Asignatura	10687 - Género, Trabajo y Formación
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

### Identificación de la asignatura

<b>Asignatura</b>	10687 - Género, Trabajo y Formación
<b>Créditos</b>	1,2 presenciales (30 horas) 3,8 no presenciales (95 horas) 5 totales (125 horas).
<b>Grupo</b>	Grupo 1, 2S (Campus Extens)
<b>Período de impartición</b>	Segundo semestre
<b>Idioma de impartición</b>	Castellano

### Profesores

Profesor/a	Horario de atención a los alumnos					
	Hora de inicio	Hora de fin	Día	Fecha inicial	Fecha final	Despacho
Francisca Salvá Mut <a href="mailto:f.salva@uib.es">f.salva@uib.es</a>	11:00	12:00	Martes	16/05/2016	31/07/2016	Despatx A 108 (Ed. Guillem Cifre de Colonya)

### 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

#### 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

## Guía docente

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 decisiones..

### Básica

- \* 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/](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.
3. La aplicación del principio de igualdad de género en las organizaciones.

## Metodología docente

### Actividades de trabajo presencial

## Guía docente

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 Campus Extens.

### Actividades de trabajo no presencial

Modalidad	Nombre	Descripción	Horas
Estudio y trabajo autónomo individual	Foro/s	Participación en foro/s de la asignatura. Se dedicarán 5 horas.	5
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	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

### 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.

## Guía docente

Itinerario A: Modalidad presencial. Para poder superar esta asignatura será prerequisite 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 prerequisite 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 aprobar, es imprescindible tener aprobadas las tres pruebas.

### Clases teóricas

---

Modalidad	Clases teóricas
Técnica	Técnicas de observación <b>(no recuperable)</b>
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%

### Evaluación

---

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

Porcentaje de la calificación final: 30%

### Foro/s

---

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

Porcentaje de la calificación final: 5%

### Preparación estudio casos

---

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

Porcentaje de la calificación final: 30%

Año académico	2015-16
Asignatura	10687 - Género, Trabajo y Formación
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

### Preparación pruebas de evaluación

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

Porcentaje de la calificación final: 30%

### Recursos, bibliografía y documentación complementaria

#### Bibliografía básica

VVAA (2008). Monográfico Género, Trabajo e igualdad. Revista Sociología del Trabajo. Revista Cuatrimestra de Empleo, Trabajo y Sociedad, 64, otoño 2008. Universidad Complutense de Madrid. Siglo XXI ed.

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

OIT (2009). Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2009. Ginebra: OIT. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_106195.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf) el 20 de julio de 2009.

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.

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.

#### Bibliografía complementaria

Kaufmann, Alicia E. (2007). Mujeres directivas: transición hacia la alta dirección. Madrid: CIS:

Abramo, Laís (Ed.) (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile: OIT. Recuperado de [http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2006/tdec\\_gen.pdf](http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2006/tdec_gen.pdf) el 22 de julio de 2009.

Alcalde, A.; López, I. (2004). Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española. Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica.

Alter Chen, Martha; Vanek, Joann; Carr, Marilyn (2004). Mainstreaming informal employment and gender in poverty reduction. A Handbook for Policy-makers and others Stakeholders. Commonwealth Secretariat/IDRC. Recuperado de <http://www.idrc.ca/openebooks/173-6/> 22 julio de 2009.

Caliope. Calidad e igualdad de oportunidades en las políticas de empleo (2007). Estrategias de Mainstreaming de Género en el Ámbito del Empleo. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de [http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Estrategias\\_mainstreaming\\_empleo.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Estrategias_mainstreaming_empleo.pdf) el 22 julio de 2009.

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/>



Año académico	2015-16
Asignatura	10687 - Género, Trabajo y Formación
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

wcm5/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.

Salvà, Francesca; Nicolau, Immaculada (2009). Trabajo, formación y ciudadanía. Madrid: Pirámide.

Emaiker (2004). Indicadores para el estudio de la exclusión social en España desde una perspectiva de género. Madrid: Instituto de la Mujer.

Fundación Mujeres (2004). Método de Igualdad de Género en los Sistemas de Gestión adaptado por Fundación Mujeres. Madrid: Fundación Mujeres.

Gutiérrez-Domènech, María (2007). El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres. Documentos de Economía 'La Caixa'. N.º. 6, abril 2007. Recuperado de [www.estudios.lacaixa.es](http://www.estudios.lacaixa.es) el 20 de julio de 2009.

Heim, Daniela (Coord.) (2007). Obstáculos y dificultades de la reubicación de trabajadoras sexuales en el mercado laboral. Informe de Investigación. Primera parte: prostitución y exclusión social. Marzo 2007. Recuperado de [http://www.surt.org/docs/informe\\_recerca\\_treballadores\\_sexuals\\_surt2007.pdf](http://www.surt.org/docs/informe_recerca_treballadores_sexuals_surt2007.pdf) el 21 de julio de 2009

ILO (2005). Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo. OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/432/F1359823936/Buenas%20practicadas.pdf> el 22 julio de 2009.

Instituto de la Mujer (2001). Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2006). Las mujeres jóvenes y el trabajo. Madrid: Instituto de la Mujer.

Madruga, I.; Mota, R. (1999). Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género. Madrid: Cáritas Española.

Méda, Dominique (2002). El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Madrid: Narcea.

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

Observatorio de Relaciones Laborales (2009). El empleo femenino en crisis: algunas razones para su resistencia. Rev. Cauces, 8. Primavera 2009. P. 18-31.

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/wcm5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_094522.pdf](http://www.ilo.org/wcm5/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.

Año académico	2015-16
Asignatura	10687 - Género, Trabajo y Formación
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

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](http://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.

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.

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\\_eqr.htm](http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/des_eqr.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).

Villota, Paloma (2004). Globalización y desigualdad de género. Madrid: Síntesis.

VVAA (2006). Mujeres en la periferia. Algunos debates sobre género y exclusión social. Barcelona: Icaria.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal; Torns, Teresa (dirs.) (2008). Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Icaria.

García de León, María Antonia (2002). Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas. Col. Feminismos. Cátedra.

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

Yunus, Muhammad (2008). Un mundo sin pobreza. Paidós.

### 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>

Consejo Económico y social. Asuntos sociales-mujer. [http://www.ces.es/detalleTema.jsp?tema=Asuntos+Socials-Mujer](http://www.ces.es/detalleTema.jsp?tema=Asuntos+Sociales-Mujer)

Panorama Sociolaboral de la Mujer en España. Consejo Económico y Social (núm. 11, de octubre 1998 a núm. 47, de primer trimestre de 2007). <http://www.ces.es/publicaciones.jsp>

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

Instituto Nacional de Empleo. <http://www.ine.es>



---

Año académico	2015-16
Asignatura	10687 - Género, Trabajo y Formación
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

SURT. Fundació de Dones. <http://www.surt.org/publicacions3.html>

Newsletter ' European Commission ' Directorate-General for Research ' Unit scientific culture and gender issues

<http://womenandmath.wordpress.com/2009/06/24/newsletter-26-european-commission-directorate-general-for-research-unit-scientific-culture-and-gender-issues/>

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](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 271 de 23 de marzo de 2007.

