

Curs : 2017/18

## **3314 - Grau en Relacions Laborals 21831 - Dona, Família i Mercat Laboral**

### **Informació del Pla Docent**

<b>Curs acadèmic:</b>	2017/18
<b>Centre acadèmic:</b>	331 - Facultat de Dret
<b>Estudi:</b>	3314 - Grau en Relacions Laborals
<b>Assignatura:</b>	21831 - Dona, Família i Mercat Laboral
<b>Crèdits:</b>	4.0
<b>Curs:</b>	
<b>Idiomes de docència:</b>	Teoria: Grup 1: Castellà
<b>Professorat:</b>	Daniela Bellani
<b>Període d'Impartició:</b>	Trimestral

### **Presentació**

El objetivo de la asignatura es analizar desde una perspectiva comparada, y haciendo especial mención a las condiciones socioeconómicas españolas, las relaciones entre la participación laboral femenina, el contexto empresarial y las estrategias familiares.

El marco de referencia para entender la relación entre el trabajo de las mujeres, el comportamiento de las empresas y el papel de la familia está representado por tres elementos, el desarrollo tecnológico, los cambios sociodemográficos recientes y las peculiaridades de las políticas sociales.

En este sentido, se estudiarán varias dimensiones de la relación entre mercado laboral y dimensión de género. A partir de la situación demográfica actual, se analizarán factores que influyen en la demanda y la oferta de trabajo femenina. Por el lado de la demanda de trabajo femenino, el análisis se enfocará en la influencia de la tecnología y del comportamiento de las empresas en relación a las mujeres trabajadoras. Por el lado de la oferta de trabajo femenino se estudiará la revolución (incompleta) de los roles de género, los cambios en la estructura familiar, el desarrollo de las políticas públicas a soporte del cuidado y atención a los niños (y a familiares dependientes).

### **Competències associades**

Resolución de problemas: ser capaz de resolver problemas que se presentan dentro de los contextos de las Relaciones Laborales y de las Ciencias Laborales.

Comunicación oral y escrita: ser capaz de comunicarse correctamente de forma oral y escrita utilizando un vocabulario específico y relacionado a este campo de estudio.

Análisis crítica de los marcos teóricos y de la evidencia empírica.

Compromiso ético: asegurar que todo el aprendizaje integre los valores de la justicia social, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades, por lo que los estudios de Relaciones Laborales contribuyan a formar ciudadanos para una sociedad justa, democrática y basada en la cultura del diálogo y de la paz.

Trabajo en equipo: ser capaz de trabajar en equipo, participando activamente en las tareas asignadas y negociando opiniones discrepantes hasta llegar a posiciones de consenso.

## Resultats de l'aprenentatge

Conocimiento del marco normativo de las relaciones laborales.

Saber interpretar datos y indicadores socioeconómicos.

Comprender la relación entre procesos sociales y relaciones laborales.

Saberse orientar para la toma de decisiones y la evaluación de políticas.

## Prerequisits

No

## Continguts

**Parte I - Bloque mercado del trabajo: cambio tecnológico, participación laboral femenina y éxito ocupacional de las mujeres.**

En hilo conductor es analizar la participación laboral femenina teniendo en cuenta las características sociodemográficas (edad, generación, lugar de nacimiento, nivel educativo, etc.), laborales (empleo, sector de actividad económica, ocupación, tareas, salario, etc.) y familiares de las mujeres. Partiendo de una revisión de las principales teorías sobre la influencia de la tecnología y la participación femenina al mercado laboral, se estudiará la evolución del papel laboral de la mujer en Europa en general - y en España en particular. La atención se centrará después en aquella población que está ocupada; se mostrará como hombres y mujeres tienen trabajos y condiciones laborales diferenciadas. A la evolución de la estructura ocupacional femenina dedicaremos una de las clases del curso.

**Parte II - Bloque empresas y dimensión de género: marco teórico, prácticas de igualdad, barreras relacionadas al género.**

Durante esta parte de la asignatura estudiaremos los procesos organizativos y empresariales que generan formas de estratificación basadas en el género. Utilizando datos y estudios cualitativos de organizaciones del sector privado (como empresas relacionadas al sector financiero) identificaremos prácticas que generan desigualdad salarial y barreras en la carrera profesional de las mujeres. Introduciremos importantes conceptos como techo de cristal, discriminación voluntaria/involuntaria y disparidad productiva.

**Parte III - Bloque socio-político y demográfico: cambios demográficos y familiares; estado de bienestar y políticas familiares.**

En esta parte se introducirá al estudiante la teorización que han hecho economistas y sociólogos sobre la lógica de la familia y sobre las estrategias de sus miembros. El alumno/a aprenderá unos conocimientos básicos sobre los cambios demográficos recientes que permitirán seguir el hilo conductor del proceso histórico de las transformaciones familiares y laborales. A continuación, se tratarán temas relacionados a la conciliación entre el empleo y la vida familiar. Se definirán además las diferentes dimensiones de los regímenes de bienestar, específicamente de las políticas familiares, y se analizará la influencia que tienen sobre la participación laboral femenina. En la parte final de este bloque se describirán también las políticas dirigidas a paliar los efectos negativos de la segmentación de los mercados de trabajo por motivos de género. Concretamente, se analizarán las políticas de igualdad y de antidiscriminación en el ámbito laboral por motivo de sexo y las relativas a la protección del puesto de trabajo de las madres trabajadoras.

## Metodología docent

El curso se compone de sesiones que, mayoritariamente, se dividirán en clases magistrales y clases prácticas o seminarios. El curso está estructurado en tres bloques temáticos, y dentro de estos , se estudiarán temas de forma monográfica.

Clases magistrales.

Durante las horas de clase magistral se presentarán los contenidos conceptuales de cada temática, haciendo mención especial a la literatura española y internacional, a los enfoques teóricos y a su aplicación empírica.

Clases practicas.

Están previstas 5 sesiones prácticas finalizadas a la elaboración de diversos indicadores estadísticos relacionados con el trabajo femenino en España y a la análisis de casos empíricos.

-La primera sesión práctica se hará en aula de informática y se introducirán a los alumnos las principales fuentes de información sobre la participación laboral en España y en Europa; se explicará también cómo construir los indicadores sobre los cambios ocupacionales en relación al genero.

-En la segunda sesión practica se hará en aula de informática y se utilizarán datos para estudiar el cambio de la estructura ocupacional de las mujeres. Los estudiantes entregarán sus *ejercicio practico* construyendo y elaborando estos indicadores.

- Durante la tercera sesión practica se analizarán los datos recogidos durante las sesiones en laboratorio.

- La cuarta sesión se enfocará en la elaboración del texto del trabajo de grupo.

- Durante la quinta sesión practica, los estudiantes presentarán, en grupo, los resultados de sus *ejercicio practico*.

El ejercicio consiste en la elaboración de un texto caracterizado por

\*construcción de algunos indicadores y series históricas relacionadas a la participación femenina al mercado laboral en España ;

\*interpretación y comentarios de los indicadores elaborados.

## Avaluació

### 4.1. Sistema de evaluación.

Sistema de evaluación general						
Actividad de evaluación	Criterios de evaluación		% nota final	Recuperable o no, cómo y en qué momento	% Recuperación (sobre nota final)	competencias evaluadas
Prueba escrita sobre la parte teórica.	De 0 a 10 (calificación numérica) Para aprobar la asignatura es necesario obtener una nota media igual o superior a 5 en esta prueba		50%	Recuperable. Realización de una nueva prueba escrita durante el periodo de recuperación.	50%	G2, G3, G4, E2, E17, E20, E24
Ejercicio práctico relacionado con la obtención de indicadores de trabajo femenino	De 0 a 10 puntos Para aprobar la asignatura es necesario entregar el trabajo en plazo y obtener una nota media igual o superior a 5 dentro de esta prueba.		50%	Recuperable. Entrega de un nuevo trabajo durante el periodo de recuperación.	50%	G1, G2, G3, G4, G5, E2, E17, E20, E24
<b>Sistema de evaluación para los estudiantes de los programas de movilidad</b>						
Actividad de evaluación	Criterios de evaluación		% nota final	Recuperable o no, cómo y en qué momento	competencias evaluadas	
Prueba escrita sobre la teoría impartida en la asignatura	De 0 a 10 (calificación numérica) Para aprobar la asignatura es necesario obtener una nota media igual o superior a 5 dentro de esta	50%		mitad de julio de 2017	G2, G3, G4, E2, E17, E20, E24	

	prueba.			
Ejercicio práctico relacionado con la obtención de indicadores de trabajo femenino	De 0 a 10 puntos Para aprobar la asignatura es necesario entregar el trabajo en plazo y obtener una nota media igual o superior a 5 dentro de esta prueba.	50%	mitad de julio de 2017	G1, G2, G3, G4, G5, E2, E17, E20, E24

#### 4.2. Condiciones para concurrir a la recuperación.

Sólo podrán concurrir al proceso de recuperación los estudiantes que habiéndose presentado al examen final de la asignatura, hayan obtenido la calificación final de suspenso en el evaluación trimestral. Los estudiantes sólo podrán recuperar aquella o aquellas actividades a las que hayan obtenido una calificación inferior a 5.

### Bibliografía i recursos d'informació

Lecturas obligatorias.

INE (2016) *Mujeres y hombres en España*, cap. 1 Desde el documento "1a" hasta el "1m".

INE (2016) *Notas de prensa*, "Principales Resultados" y "Empleo".

INE (2008). Encuesta de Población Activa. Metodología 2005.

GOOS, M. (2013) *Como está cambiando el mundo del trabajo: análisis de los datos*". *Coloquio internacional de empleadores sobre el futuro del Trabajo*. ILO.org

AUTOR, D. & DORN, D. (2013). *Inquietud y tecnología, pasado y presente* ILO.org

BLACK, S. E. & SPITZ-OENER, A. (2010) "Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92(1), pag. 187-194, 04.

LAGO, I. (2002) "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector" *REIS*, pag. 171-196.

CASTILLA, E. J. (2010) "Mérito y Discriminación dentro de las Organizaciones: Diferencias en la Evaluación y Retribución de Empleados/as según Género y Origen étnico". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, pag 61-105.

WITTENBERG-COX, A. & MAITLAND, A. (2008) *Why women mean Business. Understanding the Emergence of our next Economic Revolution* WILEY. ESPING ANDERSEN, G, ARPINO, B, BELLANI, D. & al. (2013) *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español.* \* Cap 1 & \* \* Cap 2. Fundación LaCaixa.

BELLANI, D. & GRACIA, P. (2010) *Las políticas de conciliación y sus efectos*, Fundación Alternativa.

Lecturas facultativas

ILO (2016) *Women at work*.

INE (2016) *Mujeres y hombres en España, cap 3*

BOLDRIN et al (2014) "Eppur si Muove! España: Creciendo sin un modelo" *La Crisis de la Economía Española. Análisis Económico de la Gran Recesión*. FEDEA.

MARTIN-LLAGUNO, M. & NAVARRO-BELTRA', M. (2015) "La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la ley de igualdad de mujeres y hombres", *REIS*, pag. 113-150.

INE (2016) *Mujeres y hombres en España, cap 8*.

ROTH, L. M. (2006) *Selling Women Short. Gender Inequality on Wall Street* Princeton University Press. Capítulo 2.

BERTRAND, M., GOLDIN, C. & KATZ, L.F. (2010) "Dynamics of the Gender Gap for Young professionals in Financial and Corporate Sectors" *American Economic Journal: Applied Economics*, American Economic Association, vol 2(3), pag. 228-55, July.

ESPING ANDERSEN, G. & PALIER, B. (2010) *Los tres grandes retos del Estado de Bienestar*, Ariel, Ciencia Política, Primera Lección.

OECD (2007) *Babies and Bosses*, March, [www.oecd.org/gender](http://www.oecd.org/gender).