



UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA VIRTUAL DEL CURSO GÉNERO Y TRABAJO

1. DATOS GENERALES

Nombre del Curso:	Género y Trabajo
Facultad:	Ciencias Sociales
Unidad Académica:	Escuela de Administración
Código del curso:	ETE452 O
Código de Carrera:	050429
Área:	Ciencias Administrativas
Créditos:	03
Nivel:	IV, Grupo 01
Periodo lectivo:	II Ciclo, 2020 – Modalidad: Virtual
Naturaleza:	Teórico-Práctico
Modalidad:	Ciclo Lectivo
Tipo de curso:	Optativo
Presencialidad remota:	Martes, 1:00 p.m. a 3:30 p.m. (relativo a disponibilidad de conexión)
Horas de estudio independiente:	6 horas/semana de cada estudiante
Horas atención estudiantes:	Martes, 11:00 a.m. cita previa
Requisitos:	Los de ingreso a la Carrera
Nombre de profesora:	Dra. Nalda Arias Cascante, narias@una.cr

2. DESCRIPCION DEL CURSO

La investigación en Ciencias Sociales sobre la igualdad de género ha avanzado mucho, a partir del impulso de los movimientos feministas pioneros, nacidos en los años sesenta. En la mayoría de las universidades de todo el mundo civilizado se iniciaron cátedras, unidades, departamentos e institutos focalizados en la temática sobre las mujeres, como objeto formal de investigación a partir de la Declaración del Decenio de la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas (1975), se impulsó un desarrollo en las humanidades y las ciencias sociales sobre aspectos de: la vida diaria, el trabajo doméstico, la economía formal, la inserción de las mujeres al mercado laboral, la discriminación, la conveniente división sexual del trabajo y la división social de los ámbitos público y privado, decisión política de la división por géneros, pactada y convenida en las sociedades (Harrison, John; Wally Seccombe; Jean Gardiner, 1975; Gail., Rubin, 1996).

De esta manera, se han venido gestando grandes esfuerzos por parte del Movimiento Feminista mundial por erradicar las prácticas discriminatorias contra las mujeres dentro de la vida moderna en todos los ámbitos: sociales, económicos, políticos, culturales y, señalando en particular la problemática del empleo (Convenio No. 95 sobre la protección del salario, OIT, 1949; Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951; Convenio No. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, OIT, 1958; Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ONU, 1979; las Conferencias Mundiales de la Mujer, ONU, 1975 en México; 1980 en Copenhague; 1985 en Nairobi; y 1995 en Beijing, China), sin embargo, se mantienen y persisten aún prácticas laborales injustas y de inequidad contra las mujeres.

Ahora bien, profundizando sobre la Administración (Management), se puede citar, entre muchas otras, la siguiente definición¹: es la Ciencia social encargada de la *planificación, organización, dirección y control* de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, entre otros) de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo esto de los fines perseguidos por la organización. Esta Ciencia conlleva el estudio y análisis de un sinnúmero de aspectos concernientes a la empresa, por lo tanto, su carácter de universal está presente siempre, de aquí se deriva que el fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente, mediante la planificación, organización, integración de personal, dirección-liderazgo y control. Asimismo, la Administración conlleva implícito todo un proceso de gestión, que involucra otros fenómenos de índole distinta, sin embargo, se puede afirmar categóricamente que el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que involucra.

Y por lo tanto dentro de esa especificidad de la Ciencia Administrativa se hace necesario conocer, investigar e inquirir sobre el trabajo de las mujeres; ya que el mismo no ha sido considerado, se le ha restado valor y no se le reconoce con prestigio, ello al estar socialmente convenido, por decisión política patriarcal (Rubin, 1975), dicha responsabilidad es dada al sexo femenino, circunscrita en la esfera del trabajo reproductivo, de la regeneración de la fuerza de trabajo masculina, del cuidado de los otros, del cuidado del hogar (Engels, F.,1884), de los niños/as, de los personas ancianas y enfermas.

Por todo lo expuesto hasta aquí, se hace imprescindible conocer del fenómeno de la realidad que viven las mujeres, a partir de la categoría de género, como herramienta de concepción analítica, para abordar el escenario particular en que se desenvuelven desde la Administración. Por ello, el curso Género y Trabajo iniciará al estudiante en el conocimiento del sistema sexo-género para proporcionarle las herramientas y nociones teóricas de la significancia del género, de modo que ello le sirva como bagaje fundamental al momento de la toma de decisiones.

Con todo lo expuesto, se pone en evidencia la relevancia y pertinencia de conocer, estudiar, investigar y desarrollar la perspectiva de género en el ámbito académico. Más aún, a partir de la aprobación por parte del Consejo Universitario de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional, el 8 de marzo del 2010, se tiene como mandato el promover un currículo de formación profesional con la inclusión operativa del género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal en esta Institución. Máxime que también dicho fenómeno resulta importante, para los organismos internacionales (sponsors and investors) que financian proyectos de investigación, quienes demandan en forma explícita la inclusión de la temática de género en las propuestas serias que desean dar apoyo financiero; si no el soporte económico no será viable para ninguna oferta.

3. OBJETIVOS

Por todos esos motivos, una vez aprehendido el conocimiento básico en dicho Curso, el estudiante universitario contará con las herramientas pertinentes para abordar cualquier realidad desde una perspectiva de género y relacionar ese bagaje con variables de la Ciencia de la Administración, lo cual redundará en su formación académica y, por ende, profesional en este mundo globalizado.

Los siguientes objetivos se desarrollarán durante el proceso de enseñanza-aprendizaje del curso:

¹H. Mintzberg (1979); Rusell Ackoff (2002), entre otros.

OBJETIVOS GENERALES

1. Desarrollar en el estudiante el conocimiento pertinente sobre la categoría de género a partir del avance histórico de esta razón de análisis, desde el fundamento de la Ciencia de la Administración.
2. Determinar la relación de la categoría de género y el ámbito laboral de las mujeres.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Proporcionar en el futuro profesional un conocimiento apropiado y significativo sobre la categoría de género, como jerarquía analítica, desde el fenómeno de la Ciencia de la Administración.
- b. Evidenciar las relaciones de la ideología patriarcal y los sistemas económicos de generación de riquezas.
- c. Demostrar la relación de la ideología patriarcal, el trabajo reproductivo y productivo de las mujeres en las sociedades.
- d. Precisar los instrumentos jurídicos sobre género, los derechos humanos y laborales de las mujeres.
- e. Brindar al estudiante una visión acertada y oportuna de la investigación actual que sobre género y la Administración que se ha venido desarrollando en las principales universidades.

4. CONTENIDOS

Este curso se desarrollará a partir de los siguientes contenidos:

- a. Teoría y perspectiva de Género
- b. Recorrido histórico: la inserción de las mujeres al mercado laboral.
- c. Aportes feministas del enfoque de género en las Ciencias Sociales.
- d. Derechos Humanos y los aportes de la Teoría Feminista.
- e. Panorama actual del mercado laboral.
- f. Importancia de las resoluciones de las Conferencias Mundiales de la Mujer (la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW).
- g. Género, pobreza y empleo.
- h. Género, planificación programática y organizacional.
- i. Cooperación internacional y proyectos con perspectiva de género.
- j. Perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- k. Política de Igualdad de Género de la Universidad Nacional.
- l. Política para la Igualdad y Equidad de Género en Costa Rica (PIEG).
- m. Legislación de equidad de género en Costa Rica.
- n. Leyes de Costa Rica que promueven los derechos y la equidad de género de los derechos de las mujeres: políticos, laborales, sociales, económicos y culturales.
- o. Actividades extracurriculares de la Escuela de Administración y la Facultad de Ciencias Sociales.

En esta Universidad nos comprometemos a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual entendido como toda conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado. Si usted está siendo víctima de hostigamiento dirijase a la Fiscalía de Hostigamiento Sexual de la UNA o llame al teléfono: 2277-3961.

5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El desarrollo del presente curso Género y Trabajo se basa en metodologías participativas que permiten que las personas aprendientes reflexionen, analicen e interioricen los nuevos conceptos y los aprehendan.

Mediante la plataforma del Aula Virtual Institucional, se propicia la discusión y la reflexión a partir de la propia experiencia relacionada en el enfoque de género. A partir del paradigma de la Mediación Pedagógica, y mediante el enfoque de enseñanza-aprendizaje se facilitará la construcción de los conocimientos colectivos, conjuntamente con el proceso de aprendizaje individual, de acuerdo con sus necesidades e intereses, ajustándose a su propio ritmo. Teniendo como referente los objetivos planteados en este Curso, los estudiantes desarrollarán las competencias, habilidades y destrezas pertinentes respecto al conocimiento significativo en torno a la variable de género y su relación con la Ciencia Administrativa.

Cada persona estudiante debe ser responsable de su propio proceso educativo, participar de forma activa y dinámica durante todo el desarrollo del Curso. Las actividades han sido planeadas y diseñadas para fomentar la capacidad analítica y el pensamiento crítico del estudiantado, esto se logrará solo en la medida de que cada aprendiente esté comprometido y determinado (en su fuero personal) con su propia transformación y evolución de la enseñanza-aprendizaje universitario.

En virtud de lo cual el rol de la persona académica se fundamenta en propiciar, guiar y conducir siempre la discusión, el análisis y la creación y recreación del conocimiento.

También, las personas estudiantes deberán realizar un trabajo de campo (método de experimentación) como forma de conocer y acercarse a la realidad, en el contexto donde se mueve la inquietud de estudio. Asimismo, como se indica en la Estrategia Evaluativa hay aspectos del curso que se evaluarán en forma individual y otros en forma colectiva.

El enfoque de género exige conocimientos y técnicas específicas de trabajo, por lo cual la comunicación será de forma horizontal, de base participativa, liberadora, a través de la mediación pedagógica.

6. CRONOGRAMA

SEMANA	FECHA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DOCENTES	ESTUDIANTES
1°	28 de julio, 2020	Bienvenida Presentación del Curso en el Aula Virtual Validación de las actividades de aprendizaje Lectura y discusión del Programa de Curso. - Recursos pedagógicos. - Recursos tecnológicos. -Mediación pedagógica con el estudiantado. -Definición de las reglas para el curso. -Tema: ética y valores por aplicar en el curso -Control de lecturas* (por cada sesión) -Asignación de las lecturas: por cada contenido temático. -Conformación de Equipos de trabajo.	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Análisis del Curso, interacción de los estudiantes con el Aula Virtual. Formación de grupos de trabajo.
2°	4 de agosto	Desenvolvimiento del Grupo de Estudiantes. Entorno virtual: se trabajará con sesiones de estudio llevadas a cabo por medio de Teams de Microsoft, en cada fecha del día de clases correspondiente. Y asimismo	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Discusión grupal, Análisis de contenido.

		<p>con el uso de la Plataforma del Aula Virtual del Curso.</p> <p>Análisis y aprobación del sistema de evaluación del Curso.</p> <p>Informes de Lecturas: por tema específico cada persona aprendiente debe entregar individualmente, por escrito un Informe de lectura de los documentos que comprenden el tema determinado, que incluye: a) principales tesis del autor/ra b) las conclusiones del autor/ra (3 páginas) y c) Brindar una Opinión personal con el análisis de cada lectura (1 página), se debe utilizar Formato APA (Títulos, subtítulos, paginación, etc.).</p> <p>Consultar todos los Protocolos didácticos y Guía de Lecturas en el Aula Virtual del Curso.</p>		
3°	11 de agosto	<p>TEMAS:</p> <p>#1. Teoría y Perspectiva de Género, y su relación con la Administración (Relación con el mundo laboral) Informe de lecturas*</p>	<p>Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.</p>	<p>Exposición de grupo Dinámica** Discusión grupal.</p>
4°	18 de agosto	<p>#2. Recorrido histórico de la inserción de las mujeres al mercado laboral.</p>	<p>Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.</p>	<p>Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal.</p>
5°	25 de agosto	<p>#3. Aportes feministas a las Ciencias Sociales: diferentes enfoques.</p>	<p>Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.</p>	<p>Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal.</p>
6°	1 de septiembre	<p>#4. Derechos Humanos y los aportes de la Teoría Feminista. Informe de lecturas*</p>	<p>Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.</p>	<p>Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal.</p>
7°	8 de septiembre	<p>#5. Panorama Actual del Mercado Laboral.</p>	<p>Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.</p>	<p>Exposición de grupo /Dinámica. Discusión grupal.</p>
8°	15 de septiembre	<p>#6. Conferencias Mundiales de la Mujer (1975, 1980, 1985, Aportes anteriores) y IV Conf. Mundial de la Mujer, Beijing 1995, la Convención sobre la Eliminación de todas</p>	<p>Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y</p>	<p>Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal.</p>

		las Formas de Discriminación contra la mujer CEDAW. Informe de lecturas*	Temporalización del Plan de lección.	
9°	22 de septiembre	ACTIVIDAD EVALUATIVA I	Realización de la actividad.	Trabajo individual de estudiantes.
10°	29 de septiembre	#7. Género, pobreza y empleo. Informe de lecturas* Proceso de Preparación de caso por grupos (Trabajo de campo ²)	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Exposición de grupo. Dinámica. Discusión grupal.
11°	6 de octubre	#8. Cooperación internacional y proyectos con perspectiva de género.	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal.
12°	13 de octubre	#9. Perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. -Seguimiento de Proyecto de caso.	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Exposición de grupo/ Dinámica. Discusión. Entrega de Guía con criterios evaluativos para proyecto del caso.
13°	20 de octubre	Foro virtual: En el Aula Virtual del Curso. Consultar el Protocolo del Foro.	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal. Exposición de grupo Dinámica.
14°	27 de octubre	#10. Política de la Universidad Nacional: Igualdad de género, Acuerdo UNA sobre Diversidad: Género, Orientación Sexual, Pertenencia étnica, y clase social (Acuerdo SCU-1519-2011 Consejo Universitario UNA), Modelo Pedagógico UNA/ y Lenguaje Inclusivo (Guía Uso del lenguaje UCR). Informe de lecturas* Seguimiento de proyectos de caso.	Seguimiento y monitoreo.	Exposición de grupo Dinámica. Discusión grupal. Trabajo de investigación por grupos.
15°	3 de noviembre	#11. Leyes de Costa Rica en pro de los derechos de las mujeres: políticos, laborales, sociales, económicos, culturales y la PIEG. Entrega de Casos (investigación empírica).	Conducción del Planeamiento de lección. Análisis y discusión de contenidos de aprendizaje. Secuenciación y Temporalización del Plan de lección.	Exposición de grupos. Análisis y Discusión. Discusión grupal. Trabajo de investigación por grupos: Entrega de casos.
16°	10 de noviembre	Análisis del Proceso.	Seguimiento y monitoreo.	Análisis y Discusión.
17°	17 de noviembre	Cierre del Curso.	Seguimiento y monitoreo.	Análisis y Discusión.

*Control de lecturas: Informe de Lecturas, al inicio de cada clase las/los educandos deberán entregar individualmente por escrito un informe breve de

² Como método de experimentación, a través de la consulta de fuentes de primer orden.

la bibliografía asignada, a la profesora, según cada tema por desarrollarse en cada sesión del curso; que contenga: principales tesis desarrolladas por las/los autoras/es, sus conclusiones básicas (3 páginas máximo) y **además (aparte)**: una corta opinión personal sobre lo planteado en cada lectura (1 página); se deben utilizar las Normas APA. **Si no cumplen con estas indicaciones NO SE CALIFICARÁN dichos informes y no se reportarán como tarea entregada en el registro de cada estudiante; esto cuenta en la Evaluación Final del curso.**

****NOTAS IMPORTANTES:** a) Es responsabilidad personal de cada educanda/do el revisar, reconocer, controlar y ubicar cada lectura por estudiar en el Driver indicado de este Curso; en virtud de lo cual no se admiten pretextos respecto a los documentos de estudio y análisis por verse en cada sesión de trabajo.

b) Cada grupo que expone deberá preparar una **Dinámica** (lúdica) que refuerce los conceptos expuestos, y deberá también anexarla sistematizada al trabajo de exposición de su tema (que deberá entregar impreso a la profesora).

7. ESTRATEGIA EVALUATIVA

La participación de las personas estudiantes es muy importante para el desarrollo de este curso³, por lo tanto tendrá gran preponderancia en el desenvolvimiento de las actividades de cada sesión de trabajo, la **asistencia es obligatoria**:

• Participación en clase: discusión y análisis de temas	10%
• Exposición por grupos (según temas por seleccionar)	20%
• Asignaciones por temas de trabajo (tareas, informes, quices, foros, etc)	10%
• Actividad Evaluativa I	20%
• Desarrollo de Ejercicio Evaluativo Final (Proyecto de casos ⁴)	40%
Calificación Final:	100%

Observaciones:

- ☞ Con **tres** ausencias injustificadas se pierde el curso⁵. Es responsabilidad de cada persona educanda tener una actitud comprometida y seria respecto a su propio proceso educativo. Y deberá comunicar oportunamente, a la profesora, alguna situación particular y especial respecto al Curso.
- ☞ La asistencia se valora conforme al reglamento institucional en donde: La **ausencia en tres lecciones sin justificación, significa la reprobación del curso**. La justificación deberá realizarse con la presentación de un documento probatorio fehaciente y oficial (con la debida firma oficial correspondiente). En el caso de ausencia por muerte de un familiar, ésta debe ser de un pariente directo: padre, madre o hermanos únicamente. No se acepta "justificación" por medio de un correo electrónico solamente, deberá acompañarse con los documentos pertinentes.
- ☞ Por la naturaleza de este curso **No tiene evaluación extraordinaria (Examen extraordinario)**.
- ☞ **PARA LA EXPOSICIÓN:** Cada grupo que expone los temas asignados, por desarrollar y discutir en clase deberá entregar una copia escrita de su exposición (En físico) a la profesora que contenga: una introducción, desarrollo del tema asignado (los aportes de cada estudiante), conclusiones elaboradas por grupo exponente: al menos 4; y fuentes consultadas (bibliografía, webs, etc./Seguir el **Modelo de Normas APA** 6ª Edición en Español, entregado para este Curso).
- ☞ Todo trabajo del Curso deberá ser elaborado con el **Modelo APA** (de acceso en el Aula Virtual).
- ☞ Cada grupo que expone deberá preparar una **Dinámica** (lúdica) que refuerce los conceptos expuestos, y deberá también anexar su sistematización al trabajo de exposición de su tema correspondiente (que deberá entregar a la profesora).
- ☞ Es obligación del estudiantado el ingreso al Aula Virtual y consultar los Protocolos didácticos del Curso.
- ☞ Asimismo, se entregarán en el momento oportuno los link para videos y materiales audiovisuales pertinentes.

³Por ser un curso Teórico-Práctico: **NO HAY EXAMENES EXTRAORDINARIOS (NO AMPLIACIÓN)**.

⁴ En su momento se brindarán los criterios y los elementos específicos a las personas estudiantes sobre los cuales se desarrollarán y evaluarán los casos asignados por temas.

⁵Por Reglamento de Proceso Enseñanza-Aprendizaje: **5 días después** de la ausencia se deberán presentar documentos probatorios correspondientes (dictamen médico, ó dictámenes con fé pública pertinentes, firmados por autoridad competente).

Acción Disciplinaria:

Referente al **plagio y/o copia**, según el Reglamento General sobre los procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA, en la página 10, que a la letra dice:

Artículo 24: Plagio. Se considera plagio, la reproducción parcial o total de documentos ajenos presentándolos como propios. En el caso que se compruebe el plagio por parte del estudiante, perderá el curso. Si reincide será suspendido de la carrera por un ciclo lectivo, y si la situación se repite una vez más, será expulsado de la Universidad.

Artículo 25: Copia. Se considera copia todo documento o medio no autorizado utilizado de manera subrepticia por el estudiante durante una prueba evaluativa. De comprobarse la copia en la realización de una evaluación, esta será calificada con nota cero y el estudiante perderá el porcentaje correspondiente a esa evaluación, independientemente de la eventual sanción disciplinaria establecida en la normativa institucional.

Responsabilidades del estudiante:

Según el artículo 19 del Estatuto orgánico punto B, es responsabilidad del estudiante:

Rendir cuentas del aprovechamiento obtenido en todas las formas de trabajo académico y de las obligaciones derivadas de los beneficios estudiantiles adquiridos, de acuerdo con la normativa institucional vigente.

Asimismo, en el acuerdo CONSACA-031-2011 de la sesión ordinaria de CONSACA, celebrada el 9 marzo del 2011, Acta N.º 5-2011, en el artículo IV hace referencia a la Evaluación Del Desempeño Docente, el punto f indica que:

f. **Los estudiantes**, superiores jerárquicos y académicos están en el deber de ser parte fundamental e insustituible del proceso de evaluación del desempeño.

8. BIBLIOGRAFIA

Se ha consignado la Antología especializada del Curso en el Aula Virtual, la cual comprende una serie de documentos determinados que dan soporte a cada tema por estudiar, según la sesión de trabajo que corresponda (véase la Guía de Lecturas en el Aula Virtual).

La siguiente bibliografía dará soporte al desarrollo del Curso (podrá suministrarse cualquier otra fuente especializada oportunamente), asimismo las personas educandas pueden acceder a las Mega-bases Académicas de la Universidad Nacional para consultar documentos científicos, debidamente certificados. En este curso no se aceptan documentos fuera de estas bases científicas.

Básica:

Alfredsson, Karin. (2009) **¿Cuesta arriba en las diferencias salariales?** SWEDEN.SE /The official gateway to Sweden, Swedish Trade Council. En www.sweden.se/sp/, consultada el 09-09-2018.

Arias Cascante, Nalda. (2016). **Sistema de Certificación de Gestión de Igualdad y Equidad de Género y Políticas de Recursos Humanos: Relación e impacto sobre los resultados de las organizaciones.** Tesis Doctoral. Departamento de Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras", Facultad de Economía, Universidad de Valencia, España: Tesis publicada completa en RODERIC Repositore de Contingut Lliure.

Arias Cascante, Nalda. (2015). **Informe Parcial del Proyecto Análisis de la Transversalización de Género en la Facultad de Ciencias Sociales.** Heredia, Costa Rica: Facultad de Ciencias Sociales: Universidad Nacional, Campus Omar Dengo.

- Arias Cascante, Nalda. (2010). **El Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género y su Influencia sobre los Recursos Humanos: Aplicación al caso del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en Costa Rica.** Trabajo de Investigación para optar al Diploma de Estudios Avanzados (DEA), del Programa de Doctorado de Dirección de Empresas, Estrategia y Organización, del *Depto. Juan José Renau Piqueras*, de Facultad de Economía de la Universidad de Valencia, España, agosto.
- Baztar Guzmán, Sergio Antonio (2006). *Reflexiones iniciales para la construcción de un modelo mexicano de liderazgo organizacional.* **Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones.** Vol. 22, No. 2. p. 203-225.
- Brenes Bonilla, Lizette (2004). **Dirección Estratégica para Organizaciones Inteligentes.** San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Canet-Giner, María Teresa y Saorín-Iborra, M. Carmen (2007). The influence of gender role on negotiation development and outcome. A proposal for strategic alliance negotiations. *Equal Opportunities International*, Vol. 26 No. 3, Emerald Group Publishing Limited, 0261-0159, p. 209-231.
- Castells, Manuel (2000). *Globalización, Estado y sociedad civil: el nuevo contexto histórico de los derechos humanos.* En: **ISEGORIA 22.**
- Cignoli, Alberto (2000). *Globalización, Trabajo, Territorio.* En: **Realidad Económica.** Instituto Argentino para el Desarrollo Económico. No. 177.
- Cuadrado, Isabel y Morales, Francisco J. (2007). *Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. Some Clues about glassceiling in organizations.* **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Volumen 23, N° 2, p.183-202.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, **Plataforma de Acción, Declaración de Beijing** (1996). Información general y selección de documentos. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia; Ministerio de Planificación y Política Económica. 1 Ed. Colección de documentos No. 10. San José, Costa Rica.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).** (1981). ONU, Resolución 34/180, del 18 de diciembre, 1979. Entrada en vigor el 3 de setiembre, 1981. En <http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos>.
- Florez-Estrada Pimentel, María (2008). **De “ama de casa” a “muliereconomicus”. Representaciones de sexo y género en mujeres oficinistas y profesionales del sector público costarricense (ICE, Poder Judicial, COMEX).** Premio de Estímulo a la Investigación en Ciencias Sociales de la Vicerrectoría de Investigación, de la UCR, en 2006. San Pedro, San José: Editorial de la UCR.
- Flórez-Estrada Pimentel, María (2007). **Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres en el mercado laboral de alta tecnología en Costa Rica.** San Pedro, San José: Editorial de La UCR.
- Gómez-Mejía, Luis R.; Balkin, David B. y Cardy, Robert L. (2001). **Dirección y Gestión de Recursos Humanos.** Traducción Yago Moreno López. Tercera Edición. Madrid: Pearson Educación, S. A.
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. **Academy of Management Journal**, 37 (2), 350-383.
- Heller, Lidia (2003). *La especificidad de los liderazgos femeninos: ¿Hacia un cambio en la cultura de las organizaciones?* **Cátedra Corona**, ISSUE 8, p. 1-
- INAMU (2008). **Instrumento de Auditoría del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG).** Instituto Nacional de las Mujeres. 1 Edición. San José, Costa Rica: INAMU.
- INAMU (2007). **Guía de Buenas Prácticas Laborales para la Equidad de Género.** San José, Costa Rica: INAMU.
- INAMU (2007). **Reconocimiento Laboral para las organizaciones públicas y empresas privadas que desarrollen un Sistema de Gestión e Equidad de Género.** San José, Costa Rica: Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, INAMU.
- INAMU (2007). **Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.** 2° Ed. San José, Costa Rica: INAMU, UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- INAMU (2005). **Acceso e igualdad en el trabajo.** San José, Costa Rica: INAMU, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Defensoría de la Mujer de Defensoría de los Habitantes de Costa Rica.
- Lagarde, Marcela (1990b). **El Poder. Poder y Liderazgo entre mujeres en la construcción de la democracia en América Latina.** Quito: Red de Educación Popular entre Mujeres del Consejo de Educación de Adultos de América Latina.

- Mayo, Margarita (2002) **La Gestión de la Diversidad**. En: Jaime Bonache, Angel Cabrera (Directores). Dirección Estratégica de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid, España: Prentice Hall-Pearson Educación.
- Morán, Carmen (2008). "Las empresas con más directivas tienen mejores resultados". En: **El País**, España, 21 de febrero.
- ONU. (2010). Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2010. Organización de Naciones Unidas. En [http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/consultada el 26-7-2010](http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/consultada%20el%2026-7-2010).
- ONU. (2010). Global Compact Leaders Summit. Organización de Naciones Unidas. En: <http://www.un.org/globalcompactleaderssummit2010.org>
- ONU. (2008). **Conferencias de las Naciones Unidas sobre la Mujer**. Centro de Información en www.un.org/conferencias, consultada el 24-2-2008.
- OIT. (2002). Oficina para la Igualdad de Género. **Trabajo decente para la mujer. Una propuesta para la Igualdad de Género. Trabajo decente para la mujer**. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2002). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. **Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina avances y desafíos 5 años después de Beijing**. Presentado por la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Lima, Perú, 8-10 febrero.
- Proyecto Estado de la Nación (2002). **Aportes para el análisis de las brechas de equidad entre los géneros: insumos para su medición / Proyecto Estado de la Nación - San José, Costa Rica: Proyecto Estado de la Nación**.
- Rubin, Gayle (1975). *The traffic in women: notes on the political economy of sex*. En Reiter, Rayna (Ed.). *Toward an anthropology of women*. pp 157-210. New York: **Monthly Review Press**.
- Scott, Joan (1993). "La mujer trabajadora en el siglo XXI". En: Duby, Georges y Michelle Perrot. *Historia de las Mujeres*. Tomo 8. El siglo XIX Actividades y reivindicaciones. Pp. 99-129.
- Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria, SEPSA (1998). **Guía Temática género, políticas públicas y desarrollo rural sostenible**. Editado por Irene Brenes Solórzano. San José, C. R.: SEPSA.
- Serret, Estela (2000). **Mujeres en un mundo globalizado. Entre la tradición y el feminismo. Efectos Sociales de la Globalización**. México: Editorial LIMUSA, S.A.
- UNIFEM (2006). "Costa Rica Apertura Económica, Género y Pobreza". En: Agenda Económica de las Mujeres. *Actualización de perfiles de género del istmo centroamericano*. Carcedo, Ana, Coordinadora. Diana Amador, María José Chaves Groh, con la colaboración de Ana Rosa Ruiz. San José. Pdf.
- Universidad de Costa Rica (2001). Rectoría. *Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, 1er Informe de la Rectora*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, 66p.

Sitios Web:

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/2.4.2.htm>.

<http://www.uv.es>

Instituto de la Mujer de España (2012). Información general. Centro de Documentación). En

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/madrid.htm>

GUÍA DE LECTURAS
(se ubica también en el Aula Virtual del Curso)

NO.	SECUENCIA	TEMAS	LECTURAS Y PÁGINAS
1°		Bienvenida Inicio de lecciones	Presentación del curso Dinámica Discusión del programa
2°	Tema 1	Teoría y Perspectiva de Género, y su relación con la Administración (Relación con el mundo laboral).	Arias C., Nalda (2010). El Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género y su influencia sobre los Recursos Humanos: Aplicación al Caso del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en Costa Rica. Universidad de Valencia: Programa de Doctorado de Dirección de Empresas, Estrategia y Organización, del Depto. de Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras", Facultad de Economía, U.V. Valencia, España. Págs, 6-58.
3°	Tema 2	Recorrido histórico de la inserción de las mujeres al mercado laboral.	Scott, Joan (1993). "La mujer trabajadora en el siglo XXI". En: DUBY, Georges y Michelle Perrot. Historia de las Mujeres. Tomo 8. El siglo XIX Actividades y reivindicaciones, Págs. 99-129. (Versión Electrónica).
4°	Tema 3	Aportes feministas a las Ciencias Sociales: diferentes enfoques.	Flórez-Estrada Pimentel, María (2007). Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres en el mercado laboral de alta tecnología en Costa Rica. San Pedro, San José: Editorial de La UCR. Págs.ix-xiii, xv-xxxi; Capítulo 1, págs.1-13.
5°	Tema 4	Derechos Humanos y los aportes de la Teoría Feminista.	-OPS Serie "Género y Salud Pública", Los Nuevos retos que nos impone la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem Do Pará), pág., 1-28. -Rubin, Gayle. 1975. The traffic in women: notes on the political economy of sex. En: Reiter, Rayna (Ed.). Toward an anthropology of women. pp 95-144. New York: Monthly Review Press.
6°	Tema 5	Panorama actual del Mercado Laboral	Rendón Gan, Teresa (2003). Trabajo de Hombres y Mujeres en México del Siglo XX. Págs. 7-20, Cap. 1, pág. 21-55 y Cap 2. págs 57-97.
7°	Tema 6	Conferencias Mundiales de la Mujer (1975, 1980, 1985, Aportes anteriores) y la IV Confe. Mundial de la Mujer, Beijing 1995, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, CEDAW. Nota: Son 2 documentos diferentes de lectura, ver bien.	1-LECTURA #1: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1981. ONU, Resolución 34/180, del 18 de diciembre, 1979. Entrada en vigor el 3 de setiembre, 1981., y Protocolo Facultativo, a) Título VI "Mitos y Supuestos", pág. 145-183; b) Título VIII "Estrategias que construyen ciudadanía internacional: por la ratificación del Protocolo Facultativo de CEDAW, pág. 215-237. c) Anexo 1: Convención CEDAW, págs. 241-295.

		Nota: Son 2 documentos diferentes de lectura, ver bien.	2-LECTURA #2: Diversidad en Beijing, China, IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, pág. 53-177.
8°	Tema 7	Género, pobreza y empleo.	Carcedo, Ana, Coordinadora Et al. (2006). Actualización de perfiles de género del Istmo Centroamericano. San José, C. R.: ASDI, UNIFEM, PNUD, INAMU, AGEM., Capi. 4, págs. 35-58; Capi. 6, págs. 80-97; Capi.7, págs. 97-108. (Versión Electrónica).
9°	Tema 8	Cooperación internacional y proyectos con perspectiva de género.	Igualdad y Equidad de Género en Desarrollo Local: compartiendo buenas prácticas (2002). 1 Edición. San José, C. R.: INAMU, Municipalidad de Escazú. págs. 9-27; 51-56. SEPSA. Guía Temática género, políticas públicas y desarrollo rural sostenible. Editado por Irene Brenes Solórzano, págs. 3-28; 29-54.
10°	Tema 9	Perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Son 8 Objetivos, buscar documento ONU original.	Giacometti, Claudia (2005). Las Metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina. Serie Mujer y Desarrollo, ONU, CEPAL, UNIFEM, Santiago de Chile, agosto. Págs. 9-11; 17-78.
11°	Tema 10	Política de la Universidad Nacional: Igualdad de Género, Acuerdo sobre Diversidad: "Género, orientación sexual, pertenencia étnica y clase social" (SCU-1519-2011, C.U), Modelo Pedagógico y Lenguaje inclusivo.	Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional. SCU-988-2010, GACETA NO. 09-2010 del 15 de junio, 2010. Modelo Pedagógico de UNA, Modelo de Lenguaje Inclusivo. (Versión Electrónica). Modelo Lenguaje Inclusivo (Vers. Electrón.)
12°	Tema 11	Leyes de Costa Rica en pro de derechos de las mujeres: políticos, laborales, sociales y culturales, Y la PIEG.	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (8 de marzo, 1990), No. 7142. Y cuadro sinóptico de leyes de igualdad de C.R. (Versión Electrónica). -Reformas al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres (cuotas mínimas de participación). 28 de noviembre de 1996, Reforma No. 7653. (Versión Electrónica). -Ley de Paternidad Responsable, 16 de abril de 2001, No. 8101 (Ver. Electrónica) - Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres Mayo del 2007, Gaceta N° 103 del 30 de mayo de 2007, No.8589 (Vers. Electrónica). Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. Capi. 1, págs. 16-19; 19-22; Capi. 2, págs. 23-45; Capi. 4, págs. 67-79; Capi. 5, págs. 79-83 (Versión electrónica).

NOTAS: a) Es responsabilidad personal de cada educanda/do el revisar, reconocer, controlar y ubicar cada lectura por estudiar, en el Driver indicado; en virtud de lo cual no se admiten pretextos respecto a los documentos de estudio y análisis por verse en cada sesión de trabajo en clases.

b) Cada grupo que expone deberá preparar una **Dinámica** (lúdica) que refuerce los conceptos expuestos, y deberá también anexar su sistematización al trabajo de exposición de su tema correspondiente (que deberá entregar a la profesora).