# PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

1. **TÍTULO DEL CURSO**

“Género y Diversidad en las Organizaciones”

# DOCENTE A CARGO Y EQUIPO DOCENTE

|  |  |
| --- | --- |
| **APELLIDO Y NOMBRE** |  |
| **Ibáñez María Laura** |  |
| **Gallardo Tamara** |  |

1. **JUSTIFICACIÓN - FUNDAMENTACIÓN**

Los avances de los movimientos feministas y LGTTBIQ+ en conjunto con los estudios de género, han permitido en las últimas décadas visibilizar diferentes formas de desigualdad social que afectan principalmente a las mujeres y al colectivo de diversidad sexual.

El entramado de las relaciones laborales no es un espacio ajeno a esas desigualdades. En ningún país del mundo las mujeres constituyen mitad de la población económicamente activa. Esto se debe a la asociación de las tareas del cuidado al rol feminino y las tareas productivas a lo masculino. La división sexual del trabajo ha generado una valoración mayor de los varones en los mercados de trabajo con respecto a las mujeres.

En Argentina son las mujeres las que sufren mayores niveles de desempleo y precarización laboral. Su tasa de participación en el mercado es de 49,2% mientras que la de los varones es del 71,2%. La cantidad de horas trabajadas es un factor que incide en las brechas de ingreso, las mujeres tienen una jornada de 32 horas semanales mientras que los varones tienen una jornada promedio de 46 horas.

La situación de la comunidad LGTTBIQ+ es aún más compleja ya que no existen estadísticas oficiales que permitan conocer datos sobre la situación laboral de esta

población. Además se encuentran expuestxs a altos niveles de homofobia, lesbofobia y/o transfobia que afecta directamente en el acceso y la permanencia en el mundo del trabajo.

En un contexto de crisis sanitaria las brechas de género han aumentado. La Organización Internacional del Trabajo estableció que a nivel mundial la pandemia destruyó el 4,2 % del empleo de las mujeres, frente al 3 % en el caso de los varones. El solapamiento de las tareas de cuidado y el trabajo por cierre de escuelas y espacios de primera infancia propició la salida de las mujeres de la esfera económica. Con respecto a la población LGTTBIQ+, al encontrarse sobrerrepresentada en el sector informal de la economía, sufrieron el aumento de la inseguridad alimentaria y de vivienda.

En función a lo expuesto anteriormente, la recuperación de la pérdida de empleo debe incluir perspectiva de género y de diversidad. El sector empresarial, como actor económico y social clave, tiene mucho para aportar. Por este motivo se hace necesario instalar la discusión de género en el interior de las organizaciones, incorporando nuevas prácticas laborales y procesos de formación continua que fomenten e impulsen la participación colectiva. Aproximarse a la implementación de la transversalización del género en el mundo del trabajo, implica repensar los procesos de reclutamiento y selección, la formación y capacitación, la construcción de liderazgos, la retención del talento y el modo en que las organizaciones comunican.

La formación profesional en clave de género juega un rol clave en este escenario. Puede producir y promover la creación de estratégias para que las organizaciones construyan una cultura diversa, inclusiva y centrada en las personas para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

# OBJETIVOS

* Brindar conocimiento teórico y formación para el desarrollo de competencias profesionales con perspectiva de género.
* Identificar, interpretar y analizar conflictos en materia de desigualdad de género al interior de las organizaciones del trabajo.
* Promover iniciativas hacia la equidad de género y diversidad sexual en las organizaciones.
* Planificar, gestionar y desarrollar estrategias de abordaje hacia la equidad de género en el mundo del trabajo.

1. **PROGRAMA A DESARROLLAR**
2. **Introducción a las teorías de género y diversidad:**

Categorías principales de la teoría feminista: Binomio Sexo-género. Género como categoría social. Roles y estereotipos de género. Sexismo. Heteronorma y Binarismo. Patriarcado y diversidad en sentido amplio.

1. **Las Brechas de género en el mundo de trabajo:** División sexual del trabajo: Feminización y masculinización de los trabajos. El cuidado como factor de desigualdad social. Brechas de género en el mercado de trabajo. La desigualdad de género a través de indicadores estadísticos (tasa de actividad, empleo, desocupación, subempleo, ingresos)
2. **Responsabilidad social de las organizaciones y la Gestión de personal en clave de género**: Nuevos abordajes para los procesos de contratación en clave de género. Análisis organizacional; comunicación, desarrollo de carrera y liderazgo desde una mirada diversa. (Casos prácticos)
3. **Planificación y gestión de prácticas de abordaje hacia la paridad de género:** Análisis de casos y experiencias de abordaje en las organizaciones. Conocimientos de herramientas y planes de acción.

# BIBLIOGRAFÍA

- *“Brecha salarial según género: Legislación laboral y Convenios Colectivos de trabajo*” Nora Goren - David Trajtemberg. Argentina, Noviembre 2018

* *“Derechos sexuales en el mundo del trabajo: hacia la promoción de las*

*diversidades sexo-genéricas en contextos organizacionales públicos y privados de Argentina”* Ortega, Julián.

* *“Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino''* en Revista Trabajos y Comunicaciones (2a Época) No 8, no. 34. Pérez Pablo, 1995-2003
* *“El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad”* Butler Judith Barcelona: Paidós 2007

- *“Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*”. Guía para la acción San José, Organización Internacional del Trabajo, 2014

*“La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible”* División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos, CEPAL/Sociedad Alemana de Cooperación (GTZ); Santiago de Chile, noviembre 2003

* *“ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina”* Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidas. Ginebra: OIT, 2015
* *“Programa Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio; Buenas prácticas de empresas WEPS en Argentina”* ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea. Argentina, diciembre 2019

1. **MODALIDAD DE DICTADO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PRESENCIAL** | **VIRTUAL** | **SEMI-PRESENCIAL** |
|  | X |  |

# MODALIDAD DE EVALUACIÓN

Trabajo final integrador que permita aplicar los conceptos vistos durante el curso

1. **DURACIÓN**

|  |
| --- |
| **CARGA HORARIA** |
| **CARGA HORARIA TOTAL**  **16 horas** |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **CANTIDAD DE CLASES TOTALES** | |
| **8 clases de 2 horas** | |
| **SINCRÓNICA** | **ASINCRÓNICA** |
| **8 clases** | **x** |

# REQUISITOS MÍNIMOS DE INSCRIPCIÓN

- No se necesitan requisitos previos para cursar