

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y POLÍTICAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD

CÓDIGO 26220035

25-26

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y
POLÍTICAS PARA LA
CORRESPONSABILIDAD
CÓDIGO 26220035

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA
ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA
IGUALDAD DE GÉNERO

Nombre de la asignatura	LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y POLÍTICAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD
Código	26220035
Curso académico	2025/2026
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	4
Horas	100
Periodo	SEMESTRE 2
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

El trabajo remunerado, en forma de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, determina los grados de independencia económica, las condiciones vitales y las posibilidades de desarrollo personal de la mayoría de las personas adultas. En 2021 las personas de 30 a 54 años de edad tenían una tasa de actividad del 92% los hombres y del 83% las mujeres, con tasas de desempleo del 11 y 15% respectivamente. Estas cifras muestran una cuasi universalización de la actividad remunerada. La importancia del empleo se acentúa además en los Estados del bienestar como el español, porque las prestaciones sociales más importantes se basan en la existencia previa de un empleo con cotización al sistema de seguridad social, como son la prestación por desempleo, la prestación por incapacidad laboral, la pensión de jubilación y la prestación por permiso de maternidad/paternidad. En las últimas décadas las mujeres se han incorporado en gran número al empleo alcanzando en la actualidad las mayores tasas de actividad desde 1977. Durante la crisis aumentó el desempleo, pero a pesar de ello las tasas de actividad femeninas siguieron subiendo año tras año. Para el año 2029 el Instituto Nacional de Estadística proyecta una tasa de actividad masculina del 92% y una femenina del 90%. Esta revolución femenina en el trabajo remunerado no se ha traducido en una revolución del papel del hombre en el ámbito familiar. Las tareas domésticas y los cuidados de personas dependientes siguen recayendo principalmente sobre las espaldas femeninas, porque la brecha de género en la dedicación a las tareas domésticas y al cuidado disminuyó muy poco entre 1993 y 2010: los hombres pasaron de dedicar de 3,2 a 2,2 horas menos que las mujeres al trabajo no remunerado. Dicho de otra forma, en 2010 las mujeres dedicaban una media de 4 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres apenas alcanzaban las 2 horas. Ante el imparable aumento del empleo de las mujeres y la desigual carga del trabajo no remunerado, se plantea la necesidad de cambiar la división del trabajo según género. De hecho en el ordenamiento jurídico español se está abriendo camino la idea de que el trabajo no remunerado es responsabilidad de ambos miembros de la pareja. Desde el año 2005 el artículo 68 del Código Civil establece que "Los cónyuges...deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo" y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, en el artículo 14 marca que "A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: ... 8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las

mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia." La corresponsabilidad de hombres y mujeres respecto del trabajo no remunerado no solo viene marcada por la ley, sino que también goza del apoyo de la gran mayoría de la población, como muestran las diferentes encuestas de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas de la última década.

Esta asignatura tiene como objetivo mostrar las diferentes explicaciones que las ciencias sociales ofrecen para entender la persistencia de las desigualdades de género en el trabajo no remunerado y para mostrar cómo algunas parejas y algunos Estados de bienestar consiguen más que otros acercarse a la igualdad. Para ello se revisarán las diferentes perspectivas teóricas a nivel micro-sociológico y se comparará la situación en diferentes países para comprender el papel que juegan las diferencias institucionales en el fomento de una conciliación corresponsable de la vida laboral y personal. A continuación nos centraremos en las políticas públicas más relevantes para disminuir la brecha de género: las políticas de servicios de atención a menores y mayores dependientes y las políticas de licencias para ausentarse del empleo por el cuidado de familiares. Las posibilidades de conciliación corresponsable vienen también fuertemente marcadas por el ámbito laboral y su regulación pública, a través de la legislación estatal, autonómica y la negociación colectiva. Finalmente, se mostrarán las posibilidades y limitaciones del estudio de estos temas mediante el análisis de estadísticas oficiales y de documentos públicos.

Esta asignatura está relacionada con otras asignaturas del Máster, como por ejemplo:

- "Masculinidades en transformación social", en la que se estudian también aspectos como transformaciones de la masculinidad hegemónica patriarcal en relación con los cambios económicos y las pragmáticas de una masculinidad igualitaria: políticas de conciliación y de corresponsabilidad.

- "Género y Sociedad", en la que se realizará un 'Trabajo de análisis de indicadores de género', que versará sobre la aplicación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos, como por ejemplo los ámbitos del mercado de trabajo, la conciliación y el cuidado.

En esta asignatura se profundizará en las políticas para la conciliación y la corresponsabilidad además de ofrecer una perspectiva comparada (España y otros países de la Unión Europea) siempre que sea posible.

Los aprendizajes adquiridos en esta asignatura serán de utilidad para el desempeño profesional en diversos ámbitos, como pueden ser:

- Unidades de Igualdad en Administraciones Públicas, entidades no gubernamentales y empresas privadas
- Departamentos de Recursos Humanos, Gestión del Personal, Diversidad y Conciliación
- Instituciones de investigación social y económica
- Consultoría en igualdad de género
- Servicios de orientación y búsqueda de empleo
- Orientadores/as en Educación Primaria y Secundaria
- Asesoría política en temas de empleo y seguridad social

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Los requisitos para cursar la asignatura son los mismos que se establecen para el acceso al Máster. Es imprescindible estar interesada/o en realizar una atenta lectura de los materiales obligatorios, en participar en las actividades de intercambio de conocimientos y reflexiones a través de los foros de debate y en usar la propia capacidad de crítica informada.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos
Correo Electrónico
Teléfono
Facultad
Departamento

TERESA JURADO GUERRERO (Coordinador de asignatura)
tjurado@poli.uned.es
91398-7339
FAC.CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
SOCIOLOGÍA II (ESTRUCTURA SOCIAL)

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Teresa Jurado

El alumnado puede contactar con la profesora a través de los siguientes canales de comunicación:

Email: tjurado@poli.uned.es

Curso virtual: foros y webconferencias

Tfo. 91 3987339

Martes en horario de mañana y tarde, y miércoles en horario de mañana.

Facultad Ciencias Políticas y Sociología,

c/ Obispo Trejo, 2,

28040 Madrid

Despacho 3.17

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES

CG01 - Ser capaz de analizar y valorar críticamente la desigualdad y la discriminación derivadas de la identidad genérica en contextos multidisciplinares.

CG02 - Ser capaz de aplicar conocimientos y metodologías avanzados específicos para afrontar y transformar las asimetrías de género en diversos contextos.

CG03 - Ser capaz de sintetizar y relacionar ideas complejas sobre el género pertenecientes a diferentes ámbitos.

CG04 - Ser capaz de manejar herramientas técnicas de información y documentación avanzadas en materia relativa al género.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de

resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE01 - Ser capaz de identificar la organización diferencial en función del género que se produce en los distintos espacios sociales.

CE02 - Ser capaz de de construir y reconceptualizar las construcciones históricas de los diferentes roles culturales atribuidos a mujeres y hombres en el ámbito sociológico, filosófico, literario, político, científico-tecnológico, educativo.

CE04 - Dominar la búsqueda, selección y uso de los recursos bibliográficos e información relevante en diferentes soportes aplicados a las necesidades de la disciplina, el contexto y la tarea concreta en materia de género que se desee emprender.

CE05 - Manejar a nivel avanzado los diversos modelos teóricos sobre la construcción del concepto de género, de la identidad de género, la desigualdad social y la discriminación desde una perspectiva multidisciplinar.

CE06 - Utilizar a nivel avanzado las herramientas de análisis de los discursos hegemónicos y los engranajes discriminatorios implicados en todos los espacios sociales y causantes de las desigualdades de género.

CE07 - Ser capaz de desarrollar la crítica y la autocrítica con respecto a los modelos sociales adoptados para los varones y para las mujeres en cualquiera de sus identidades de género.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Si el aprendizaje del curso se completa de manera satisfactoria, la/el estudiante será capaz de:

- Interpretar la división sexual del trabajo según diversas teorías sobre las desigualdades de género.
- Comparar y evaluar las políticas públicas y empresariales de conciliación y corresponsabilidad.
- Localizar y usar de forma crítica fuentes de información estadística españolas y/o europeas para conocer la evolución del reparto de trabajo entre sexos y de las políticas de conciliación empleo-vida personal.
- Evaluar los datos encontrados de forma crítica en cuanto a sus limitaciones y validez para el estudio de las diferencias y desigualdades de género en el ámbito del trabajo.

- Identificar las medidas para poner en práctica los mandatos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, dentro del mismo, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comprender la importancia del Decreto-Ley 6/2019 para las políticas de conciliación corresponsable.

CONTENIDOS

Teorías que explican la división sexual del trabajo no remunerado y su transformación

El desigual reparto de las tareas domésticas y de los cuidados a menores o mayores dependientes se explica desde diferentes perspectivas teóricas. Por un lado están las explicaciones que resaltan la importancia de los recursos económicos y del tiempo disponible que tienen hombres y mujeres. Por otro lado, están las explicaciones que buscan las causas en la diferente socialización de hombres y mujeres, en las ideologías y estereotipos de género y en las interacciones ligadas al género. Hay perspectivas que intentan integrar los diferentes factores. También es importante reflexionar sobre la relación entre desigualdad y eficiencia, la conveniencia de una salario para amas de casa o de otras políticas orientadas a la eliminación de la división sexual del trabajo.

La división sexual del empleo y del trabajo no remunerado en España en perspectiva comparada

El reparto del trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres es desigual en todos los países europeos, porque las mujeres le dedican más horas a las tareas domésticas y al cuidado que los hombres y además, en promedio, realizan menos horas de trabajo remunerado que los hombres. No obstante hay importantes diferencias entre países en las brechas de género en el trabajo. Estas diferencias nos remiten a la importancia del contexto institucional, en particular a la influencia de las políticas públicas, empresariales y a las ideologías de género en el ámbito familiar.

La penalización por maternidad y el premio por paternidad

Aquellas mujeres que transitan hacia la maternidad suelen adaptar su situación laboral a la nueva responsabilidad de cuidado infantil, desde abandonar el empleo, reducir la jornada, cambiar a un puesto menos exigente o renunciar a ciertas promociones. Esto suele llevar consigo una pérdida de ingresos presentes y futuros, lo que se denomina la penalización por

maternidad. En los hombres que se convierten en padres suele darse el proceso contrario, ellos se esfuerzan por ganar más aumentando las horas dedicadas al trabajo remunerado, buscando otro empleo o promocionando. ¿Cómo influyen los contextos laborales, las políticas, las culturas organizativa y las actitudes de género en la penalización por maternidad y el premio por paternidad?

Políticas de conciliación: sesgos de género y clase

Es importante conocer y reflexionar sobre los sesgos de género de algunas políticas de conciliación que formalmente son iguales para mujeres y hombres, pero que en la práctica refuerzan la desigualdad existente. ¿Qué medidas de conciliación públicas usan mujeres y hombres de forma similar? Además, ciertas políticas benefician más a las personas en ocupaciones profesionales y con niveles educativos alto que a personas con menos recursos. Esto guarda una estrecha relación con un Estado social basado en las contribuciones a la seguridad social cuando se tiene un empleo, con baremos que priorizan el empleo y con la ausencia de prestaciones familiares universales.

Políticas públicas de conciliación: servicios y permisos para padres/madres

En el tema actual se pasa al nivel macro del contexto y a las políticas para conciliación y corresponsabilidad como factores para una transformación de las relaciones de género. Este tema profundiza en el estudio del permiso por nacimiento y cuidado de menor en España en perspectiva comparada y en la oferta y el acceso a los servicios de educación infantil de 0 a 2 años. Un sistema de permisos laborales bien diseñado puede ser un instrumento crucial para combatir las desigualdades de género. Los servicios de cuidado juegan un papel primordial en el apoyo al trabajo de cuidados que realizan las familias. Estos servicios han conocido un importante crecimiento en España y Europa, pero adolecen todavía de muchos problemas, como su accesibilidad, calidad, los horarios y las condiciones de trabajo del personal (en su mayoría mujeres).

Políticas empresariales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Las formas de conciliar dependen también de las características de los puestos de trabajo. El tipo de tareas a realizar en el puesto delimitan las posibilidades de conciliar empleo y vida familiar y también la regulación de los mismos a través de convenios colectivos, planes de igualdad y mediante el Estatuto de los Trabajadores/Estatuto Básico del Empleado Público/Estatuto del trabajo autónomo. Estos últimos definen los tipos de contratos, el horario laboral, las licencias, la reducción de jornada por guarda legal, la protección contra el despido, la contabilización de las horas extra, etc. No menos importante es el papel que juega la cultura organizativa en facilitar o dificultar el uso de las diversas medidas de

conciliación tanto públicas como empresariales (flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada compacta, turnos fijos, etc.).

METODOLOGÍA

La enseñanza y el aprendizaje de esta asignatura se desarrollan de acuerdo con la metodología propia de la educación a distancia:

- a) el trabajo autónomo del alumnado, centrado en la preparación y estudio de los contenidos;
- b) el contacto con el equipo docente y el resto de estudiantes a través del que se profundiza en la comprensión de los contenidos de la asignatura, mediante el debate sobre los mismos, la resolución de dudas, explicaciones adicionales, etc.;

En el curso virtual se ofrece una programación de desarrollo del curso, en el que se incluirán las actividades que la/el estudiante tiene que realizar en cada momento. Aunque los ritmos de aprendizaje de los/las estudiantes puedan diferir en función de sus circunstancias personales, será obligatorio ajustarse al marco general de la programación establecida, participando con regularidad en el curso a través de las herramientas disponibles. En concreto, para cada uno de los temas del programa se abrirá un foro específico de discusión, en los que aparte de plantear las dudas que puedan ir surgiendo en la lectura de los textos obligatorios se suscitarán debates sobre los contenidos a estudio en los que el alumnado deberá intervenir. La participación en estos foros se tendrá en cuenta en la evaluación final de la asignatura.

Habrán dos videoconferencias a través del programa Teams, en las que el equipo docente presentará el curso, sus contenidos, formas de trabajar y contestará a preguntas (1ª webconferencia); y presentará las características del trabajo final y resolverá dudas (2ª webconferencia).

Con el propósito de alcanzar los resultados de aprendizaje antes mencionados se realizarán las siguientes actividades formativas obligatorias:

1. Pruebas de evaluación continua (PEC) que facilitan el desarrollo de las competencias de la asignatura. El formato de las PEC se concretará en el curso virtual a lo largo del curso. La realización de estas pruebas será obligatoria para la evaluación final.
2. Realización de un trabajo final, en el que se muestre que se han alcanzado los objetivos de aprendizaje.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen

No hay prueba presencial

CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad

No

Descripción

En el trabajo final se usarán las principales ideas de los temas estudiados para mostrar que se es capaz de realizar un análisis crítico de los fenómenos estudiados; se sabe aplicar lo aprendido a casos prácticos; que se conocen sus causas y/o consecuencias; que se es capaz de evaluar la eficacia de diferentes políticas de cara a conseguir la igualdad de género y la conciliación corresponsable o, por el contrario, perpetuar o generar nuevas desigualdades de género.

El trabajo tendrá la forma de un documento original con una extensión máxima de 10 páginas en el que se aplicarán los conocimientos adquiridos. El mismo constará de al menos cuatro apartados:

1. Estado de la cuestión a estudiar y objetivos del trabajo
2. Metodología y fuentes
3. Descripción y discusión de resultados
4. Conclusiones

Criterios de evaluación

La evaluación se hará en base al cumplimiento de los objetivos marcados en la descripción y detallados en el curso virtual.

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final 70

Fecha aproximada de entrega 15/06/2026

Comentarios y observaciones

Excepcionalmente el trabajo se podrá entregar en septiembre.

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? Si, PEC no presencial

Descripción

En el curso virtual se describirá con todo detalle cada una de las pruebas a realizar, el desarrollo de la actividad, su extensión, los aspectos más importantes a tener en cuenta y los criterios de específicos de evaluación. La entrega se realizará a través de la plataforma virtual en las fechas establecidas en el cronograma del plan de trabajo

Criterios de evaluación

La evaluación se hará en base al cumplimiento de los objetivos marcados en cada prueba.

Ponderación de la PEC en la nota final 24

Fecha aproximada de entrega PEC1/11/03/2026 y PEC2/20/04/2026

Comentarios y observaciones

Las PEC son obligatorias.

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? Si, no presencial

Descripción

Al inicio de cada unidad se abrirá un foro de debate específico para el tema en cuestión que servirá de instrumento de comunicación entre el profesorado y los/las estudiantes y también entre ellos mismos. En el comienzo del foro, el equipo docente orientará el trabajo a realizar señalando aquellos aspectos que considera más relevantes y comentando los textos de referencia. Con este punto de partida, los/las estudiantes realizarán sus aportaciones, durante el tiempo que dure el estudio de la unidad didáctica, consistentes en las respuestas a preguntas planteadas por el equipo docente. Al hilo de este trabajo,

las/los estudiantes podrán plantear las dudas y comentarios que les vayan surgiendo.

La participación es muy importante para alcanzar los objetivos de aprendizaje y poder aplicarlos en las pruebas de evaluación continua y en el trabajo final.

Criterios de evaluación

Se evaluará la participación en los foros, webconferencias, etc. y el contenido de las aportaciones.

Ponderación en la nota final

6

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

La nota final se compone de la sumas ponderadas de las siguientes calificaciones:

1. la calificación de la participación en los seis foros de debate (6%)
2. la valoración de las PEC (24%)
3. la calificación del trabajo final (70%)

Se recuerda al alumnado que no está permitido el uso de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa para la elaboración de trabajos académicos derivados del desarrollo de la asignatura, salvo indicación expresa en contrario por parte del Equipo Docente. En cualquier caso, sobre las posibilidades y límites en el uso de este tipo de herramientas en la UNED, puede consultarse la *Guía de uso para el estudiantado* en la página del Vicerrectorado de Innovación Educativa dedicada al Uso Educativo de la Inteligencia Artificial Generativa

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Abril, P., Castellanos Serrano, C., Fernandez Lozano, I. y Jurado Guerrero, T. 2021. Conciliar también es masculino: mejores prácticas de empresas en España y en Europa. Documento de Trabajo del proyecto europeo "Men in Care. Workplace support for caring masculinities", 18-36.
- Castellanos Serrano, C. y Jurado Guerrero, T. (Ed.) (2022). Recomendaciones políticas. Incorporar a los hombres a los cuidados. Action grant VS-2018-0417.
- Domínguez Folgueras, M. 2023. "Una revisión crítica de la literatura sobre la división doméstica del trabajo". <https://hal.science/hal-03954593>

- Domínguez-Folgueras, M., González-López, M. J. y Lapuerta, I. (2022). Desigualdades de género en el mercado de trabajo, en Brechas de género en tiempos de pandemia: empleo, trabajo doméstico y cuidados, Informe España 2022, 267-291.
- Domínguez-Folgueras, M., González, M. J., &Lapuerta, I. (2022). La penalización por maternidad en España: el efecto de las excedencias y las reducciones de jornada en los ingresos de las mujeres. *Social Politics: International Studies in Gender, State &Society*, 29 (1), 164-189.
- Equality: España, único país del mundo con postnatal igualitario, podcast con entrevista a Teresa Jurado Guerrero, diciembre 2022.
- Fernández Lozano, I. Hasta los 17 años (2021) ¿Es posible la corresponsabilidad con menores? en *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la Covid-19*. Fundación UNAF, Madrid, 63-88.
- Grau-Grau, M., &André, S. (2024). Padres comprometidos: ¿hacia un premio o una penalización por paternidad? En *Mantener un equilibrio sostenible entre la vida laboral y la vida privada*. Edward Elgar Publishing, 146-155.
- Pazos Morán, M. 2013. "Bases para una economía política feminista", en *Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid, Los libros de la Catarata, 33-70.
- Plataforma de Infancia (2024). Por una prestación para la crianza. Resumen.
- Recio Alcaide, A., Castellanos Serrano, C. &Andrés Jiménez, J. (2024). ¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, (4), 33-75.
- Río Ruiz, M. Á. et al. 2022. Luces y sombras de la educación infantil 0-3 en Andalucía: condiciones de acceso y escolarización. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 15 (1), 127-151.
- Sánchez Mira, N., Gaiaschi, C., Insarauto, V., &Verd Pericàs, J. M. (2024). ¿Destinos divergentes? Una perspectiva a largo plazo sobre el trabajo de las mujeres y los roles de género en Italia y España. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 10, e122. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.122>.

Se proporcionarán todos los textos de lectura obligatoria en formato electrónico en el curso virtual.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Román, J. G. (2024). Convergencia de género en el uso del tiempo en el País Vasco. Un análisis a partir de 25 años de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (1993-2018). *Revista internacional de sociología*, 82(2), e249-e249.
- Sola Espinosa, I., Rogero-García, J., y Meil, G. (2023). El uso de servicios formales de cuidado infantil entre 0 y 3 años en España. *Revista Española de Sociología*, 31(2), a144. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.144>.
- Tobío, C., Moscardó, M. A., & Palomo, M. T. M. (2021). *La mirada de Género en Sociología*. Editorial Síntesis.
- González, M. J., & Jurado Guerrero, T. (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Sullivan, O., Gershuny, J., & Robinson, J. P. (2018). Stalled or uneven gender revolution? A long-term processual framework for understanding why change is slow. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 263-279.
- Risman, B. J. (2018). *Gender as a social structure* (pp. 19-43). Springer International Publishing.
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio* (Vol. 8). Universitat de València.

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

El curso virtual, instalado en la plataforma Ágora, constituye el principal recurso de apoyo al estudio. Todo el alumnado matriculado en la asignatura tiene acceso al mismo, previa identificación mediante su dirección de correo electrónico y su contraseña. El acceso al curso virtual resulta imprescindible para consultar la segunda parte de la guía de estudio en la que se detalla el plan de trabajo de la asignatura y para acceder al conjunto de materiales y actividades que se ponen a disposición de los estudiantes. En concreto, en el curso virtual la/el estudiante encontrará los materiales didácticos obligatorios, las pruebas de evaluación continua (PEC) y otras actividades de aprendizaje. Asimismo, el curso virtual sirve como plataforma de comunicación y debate con el resto de compañeros/as y con el equipo docente. Las/los estudiantes deberán tener un acceso continuo al curso virtual para así poder seguir la programación general de la asignatura antes comentada.

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.