

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA
1.2 Facultatea / Departamentul	FACULTATEA DE Sociologie ȘI Asistență Socială
1.3 Departamentul	SOCIOLOGIE
1.4 Domeniul de studii	RESURSE UMANE
1.5 Ciclul de studii	LICENȚĂ
1.6 Programul de studii / Calificarea	Specialist resurse umane – 242314 Consultant în resurse umane – 242317 Consultant intern în resurse umane – 242318 Analist recrutare/integrare salariați – 242309 Specialist în recrutare - 242320

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Gen și piața muncii						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	III	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	DOP

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					16
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					8
Examinări					8
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual	66				
3.8 Total ore pe semestru	108				
3.9 Numărul de credite	4				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Nu este cazul
4.2 de competențe	• Nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> Laptop/videoproiector/dispozitive cu conexiune la internet
5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> Laptop/videoproiector/dispozitive cu conexiune la internet

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	R5. Cunoștințe avansate privind evaluarea contextului socio-cultural în care își desfășoară activitatea o organizație
Abilități	
Responsabilitate și autonomie	R15. Asumarea unor măsuri și acțiuni de responsabilitate socială.

7. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere în scopurile și obiectivele cursului.	Conversația, Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Studiul de caz, Brainstormingul	2h
Principalele concepte și teorii ale problematizării de gen pe piața muncii.		2h
Diviziunea de gen a muncii		2h
Genul, cultura de gen și rolurile de gen în contextul pieței muncii.		2h
Contextul structural: noi tendințe pe piețele europene ale muncii.		2h
Segregarea de gen pe piața muncii.		2h
Contextul instituțional în cadrul UE.		2h
Introducere în politica muncă-familie. Politica privind îngrijirea copiilor.		2h
Concediul de maternitate, paternitate și parental.		2h

Munca plătită vs. munca neplătită.		2h
Flexibilitatea muncii favorabilă familiei. Angajatorii și echilibrul muncă-familie.		2h
Constrângeri instituționale și oportunități pentru egalitatea de gen		2h
Rolul firmei/organizației în egalitatea de gen		2h
Elaborarea de politici sensibile la dimensiunea de gen.		2h

Bibliografie :

- Bamba, C. 2004. "The Worlds of Welfare: illusory and gender blind?". *Social Policy & Society* 3(3): 201-211.
- Ryan, Michelle K. Haslam, S. Alexander. 2005. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, Jun 2005, Vol. 16, Issue 2, s. 81-90.
- Crompton, R., C. Lyonette. 2005. „The new gender essentialism – domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes“. *The British Journal of Sociology*, Vol. 56 (4), s. 601–620.
- Leitner, S. 2003. Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies* 5(4), s. 353-375.
- Ryan K. M.; Haslam S. A.; Hersby M. D.; Kulich C.; Atkins C. 2007. Opting out or Pushed off the Edge? The Glass Cliff and the Precariousness of Women’s Leadership Positions. *Social and Personality Psychology Compass*. Vol.1/1, s. 266 – 279.
- Kreimer, M. Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. 2004. *The European Journal of women’s studies*. 2004, no. 11, s. 223-246.
- Lewis, J. 2006. Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy* 13(3): 420-437.
- Duncan, S., Irwin, S. 2004. "The Social Patterning of Values and Rationalities: Mothers’ Choices in Combining Caring and Employment." *Social Policy & Society* 3(4), s. 391–399.
- Correl, S. J.; Benard, S.; Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), pp. 1297-1338.
- Hakim, C. 2006. „Women, Careers, and Work-life Preferences.“ *British Journal of Guidance & Counselling* 34 (3), s. 279–294.
- Davis, A. E.; Kalleberg, A. L. 2006. Family-Friendly Organisations? Work and Family Programs in the 1990s. *Work and Occupations*, 33 (2): 191 – 216.
- Kroeger, T. 2011. Defamilisation, dedomestication and care policy: Comparing childcare service provisions of welfare states. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol. 31 No. 7/8, s. 424-440.
- den Dulk, L., Peters, P., Poustma, E., Ligthart, P.E.M. 2010. The Extended Business Case for childcare and leave arrangements in Western and Eastern Europe. *Baltic Journal of Management* 5(2): 156-184.
- Morel, Nathalie, Palier, Bruno and Joakim Palme (eds.). 2012., *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, policies and challenges*, Chicago: Policy Press.

- Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory, Population and Development Review, 29 (3): 349-374.
- Lewis, S., Humbert, L. 2010. 'Discourse of reality'? "Work-life balance" flexible working practices and gendered organizations. Equality Diversity and Inclusion: An International Journal, 29 (3): 239–254.
- Korpi, W., Ferrarini, T., Englund, S. 2013. „Womens opportunities under different Family policy Constelatioins: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Contries Re-examined. Social Politics, 20 (1), s. 1-40.
- Mahon, R. 2002. Child Care: Toward What Kind of „Social Europe? Social Politics 9(3): 343-379.
- Hobson, B. 2011. The Agency Gap in Work–Life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework within European Contexts. Social Politics 18(2): 147-167.
- Taylor-Gooby, P. (ed.). 2004. New risks, new welfare: the Transformation of the European Welfare State. New York: Oxford University Press.
- Blum, S., L. Formánková, I. Dobrotič. 2014. "Family Policies in 'Hybrid' Welfare States after the Crisis: Pathways Between Policy Expansion and Retrenchment". Journal Social Policy & Administration, 48 (4), s. 468-491.
- Bamba, C. (2007). Defamilisation and welfare state regimes: a cluster analysis, International Journal of Social Welfare, 16: 326–338.
- Acker, J. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. Gender & Society, 20 (4): 441-464.
- Blackburn, R. M.; Browne, J.; Brooks, B.; Jarman, J. 2002. Explaining gender segregation. British Journal of Sociology, Vol. 53, no. 4, s. 513-536.
- Cerami, A. 2008. New Social Risks in Central and Eastern Europe: The Need for a New Empowering Politics of the Welfare State. Sociologický časopis/ Czech Sociological Review 44(6): 1089 - 1111.
- Pfau-Effinger, Birgit & Rostgaard, Tine (eds). 2011. Care, Work and Welfare in Europe. Palgrave Macmillan, Houndmills
- Saraceno, C.; Keck, W. (2011). Towards an Integrated Approach for the Analysis of Gender Equity in Policies Supporting Paid Work and Care Responsibilities. Demographic Research. Vol. 25, art. 11, pp. 371-406.
- World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf
- European Institute of Gender Equality. (2023). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Principalele concepte și teorii ale problematicii de gen pe piața muncii.	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Stereotipuri de gen pe piața muncii din România vs UE.		2h
Inegalitatea de gen pe piața muncii din România.		2h
Politica privind îngrijirea copiilor în România și UE.		2h
Diferența de remunerare între femei și bărbați. Conceptul "glass ceiling" (plafonul de sticlă).		2h

Factorii determinanți ai (in)egalității de gen, cu accent pe statul bunăstării și piețele muncii		2h
Statistici egalitate/inegalitate de gen (WEF, EIGE).		2h

Bibliografie :

- Bambra, C. 2004. "The Worlds of Welfare: illusory and gender blind?". *Social Policy & Society* 3(3): 201-211.
- Ryan, Michelle K. Haslam, S. Alexander. 2005. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, Jun 2005, Vol. 16, Issue 2, s. 81-90.
- Crompton, R., C. Lyonette. 2005. „The new gender essentialism – domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes“. *The British Journal of Sociology*, Vol. 56 (4), s. 601–620.
- Leitner, S. 2003. Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies* 5(4), s. 353-375.
- Ryan K. M.; Haslam S. A.; Hersby M. D.; Kulich C.; Atkins C. 2007. Opting out or Pushed off the Edge? The Glass Cliff and the Precariousness of Women’s Leadership Positions. *Social and Personality Psychology Compass*. Vol.1/1, s. 266 – 279.
- Kreimer, M. Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. 2004. *The European Journal of women’s studies*. 2004, no. 11, s. 223-246.
- Lewis, J. 2006. Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy* 13(3): 420-437.
- Duncan, S., Irwin, S. 2004. "The Social Patterning of Values and Rationalities: Mothers’ Choices in Combining Caring and Employment." *Social Policy & Society* 3(4), s. 391–399.
- Correl, S. J.; Benard, S.; Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), pp. 1297-1338.
- Hakim, C. 2006. „Women, Careers, and Work-life Preferences.“ *British Journal of Guidance & Counselling* 34 (3), s. 279–294.
- Davis, A. E.; Kalleberg, A. L. 2006. Family-Friendly Organisations? Work and Family Programs in the 1990s. *Work and Occupations*, 33 (2): 191 – 216.
- Kroeger, T. 2011. Defamilisation, dedomestication and care policy: Comparing childcare service provisions of welfare states. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol. 31 No. 7/8, s. 424-440.
- den Dulk, L., Peters, P., Poustma, E., Ligthart, P.E.M. 2010. The Extended Business Case for childcare and leave arrangements in Western and Eastern Europe. *Baltic Journal of Management* 5(2): 156-184.
- Morel, Nathalie, Palier, Bruno and Joakim Palme (eds.). 2012., *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, policies and challenges*, Chicago: Policy Press.
- Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory, *Population and Development Review*, 29 (3): 349-374.
- Lewis, S., Humbert, L. 2010. ‘Discourse of reality’? “Work-life balance” flexible working practices and gendered organizations. *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29 (3): 239–254.
- Korpi, W., Ferrarini, T., Englund, S. 2013. „Womens opportunities under different Family policy Constelatioins: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Contries Re-examined. *Social Politics*, 20 (1), s. 1-40.
- Mahon, R. 2002. Child Care: Toward What Kind of „Social Europe? *Social Politics* 9(3): 343-379.

- Hobson, B. 2011. The Agency Gap in Work–Life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework within European Contexts. *Social Politics* 18(2): 147-167.
- Taylor-Gooby, P. (ed.). 2004. *New risks, new welfare: the Transformation of the European Welfare State*. New York: Oxford University Press.
- Blum, S., L. Formánková, I. Dobrotič. 2014. "Family Policies in 'Hybrid' Welfare States after the Crisis: Pathways Between Policy Expansion and Retrenchment". *Journal Social Policy & Administration*, 48 (4), s. 468-491.
- Bamba, C. (2007). Defamilisation and welfare state regimes: a cluster analysis, *International Journal of Social Welfare*, 16: 326–338.
- Acker, J. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20 (4): 441-464.
- Blackburn, R. M.; Browne, J.; Brooks, B.; Jarman, J. 2002. Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, Vol. 53, no. 4, s. 513-536.
- Cerami, A. 2008. New Social Risks in Central and Eastern Europe: The Need for a New Empowering Politics of the Welfare State. *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review* 44(6): 1089 - 1111.
- Pfau-Effinger, Birgit & Rostgaard, Tine (eds). 2011. *Care, Work and Welfare in Europe*. Palgrave Macmillan, Houndmills
- Saraceno, C.; Keck, W. (2011). Towards an Integrated Approach for the Analysis of Gender Equity in Policies Supporting Paid Work and Care Responsibilities. *Demographic Research*. Vol. 25, art. 11, pp. 371-406.
- World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf
- European Institute of Gender Equality. (2023). Gender Equality Index.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținutul disciplinei este în concordanță cu cel al altor discipline similare oferite de universități din țară și din străinătate.

9. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Gradul de asimilare a materiei predate; folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei.	Examen final (tip grila)	60%
10.5 Seminar / laborator	Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate. Realizarea individuală a unui eseu structurat pe parcursul semestrului.	Evaluare pe parcurs a eseului structurat încărcat pe Google Classroom.	40%
10.6 Standard minim de performanță			

Îndeplinirea sarcinilor de curs si seminar în proporție de 100%. Nota obținută la seminar, respectiv examen final trebuie să fie minim 5.
--

Data completării

Titular de disciplină

Data avizării în departament

Director de departament