

INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA DEL DERECHO

BASCÓN MARÍN, José

Profesor Sustituto Interino

Universidad de Córdoba

r12bamaj@uco.es

<https://orcid.org/0000-0002-1137-9234>

Cómo citar/Citation

Bascón Marín, José (2024)

Introducción de la perspectiva de género en la docencia del Derecho

Docencia y Derecho, n.º 24, págs. 40-50.

RESUMEN:

Con este proyecto hemos pretendido integrar la perspectiva de género en una de las asignaturas jurídicas del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RRLL y RRHH) de la Universidad de Córdoba (UCO), proponiendo un proyecto de innovación docente que no solo va dirigido al alumnado que cursa la asignatura favoreciendo así su estudio y profundización en la materia y ampliando el espectro aplicativo de la protección social que procura nuestro sistema de Seguridad Social, sino que también permite al profesor que imparte la asignatura desarrollar técnicas dinamizadoras de las clases magistrales facilitando así el estudio y la asimilación de conceptos en materia tan arduas como es el conocimiento y comprensión del sistema de Seguridad Social y su funcionamiento. El presente proyecto pretende la iniciación al tratamiento transversal del género en la docencia del Derecho del Trabajo. Muestra así su adhesión a los objetivos ODS relativos a la igualdad de género y a la consecución de una sociedad más justa, favoreciendo la formación tanto del alumnado como del profesorado en esta perspectiva, coadyuvando así a la seguridad, autonomía y desarrollo vocacional del trabajo del profesorado y del alumnado.

PALABRAS CLAVE: innovación, docencia, género, protección, derecho, social.

INTRODUCTION OF THE GENDER PERSPECTIVE IN LAW TEACHING

ABSTRACT:

With this project we have attempted to integrate the gender perspective into one of the legal subjects of the Degree in Labor Relations and Human Resources (RRL and HR) at the University of Córdoba (UCO), proposing a teaching innovation project that is not only aimed at students who take the subject, thus favoring their study and further study of the subject and expanding the application spectrum of social protection provided by our Social Security system, but also allowing the teacher who teaches the subject to develop techniques facilitating the master classes, thus facilitating the study and assimilation of concepts in matters as arduous as knowledge and understanding of the Social Security system and its operation. This project aims to introduce the transversal treatment of gender in the teaching of Labor Law. It thus shows its adherence to the SDG objectives related to gender equality and the achievement of a more just society, favoring the training of both students and teachers in this perspective, thus contributing to the security, autonomy and vocational development of the work of teachers. and the students.

KEYWORDS: innovation, teaching, gender, protection, law, social.

Fecha de recepción: 18-12-2024

Fecha de aceptación: 20-12-2024

SUMARIO

1. JUSTIFICACIÓN. 2. METODOLOGÍA Y RECURSOS UTILIZADOS. 3. OBJETIVOS. 4. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD. 4.1. Destinatarios. 4.2. Implantación y desarrollo. 4.3. Evaluación. **5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES. 6. RESULTADOS ESPERADOS. BIBLIOGRAFÍA.**

1. JUSTIFICACIÓN

Al igual que ocurre con los colectivos denominados vulnerables (jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas en situación o en riesgo de exclusión social, etc.), la perspectiva de género no tiene una implantación transversal en los currículos académicos de las asignaturas jurídicas incluidas en los distintos grados que se imparten en la UCO, por lo que se hace necesario poner en marcha este tipo de iniciativas para que, de manera paralela al desarrollo normal del curso, se preste especial atención al estudio de los efectos que provoca nuestro ordenamiento jurídico al regular las relaciones sociales de estos colectivos y, de manera especial en este caso, al estudio del comportamiento de los instrumentos de protección social que procura nuestro sistema de Seguridad Social sobre un colectivo concreto, el de las mujeres¹.

Habitualmente la tendencia del tratamiento docente que se le viene dando a la perspectiva de género en las asignaturas jurídicas es, cuando se produce, de comportamiento estanco, en un tono neutral y carente de toda dimensión transversal con la que, probablemente, se debiera abordar el tema, sobre todo, en aquellos ámbitos que lo suscitan como es el caso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y que traemos a colación en esta experiencia. Por tanto, entendemos la necesidad de reivindicar considerar las implicaciones o impacto que pueda proyectar esta rama del Derecho sobre las circunstancias personales y sociales que rodean y que han rodeado a la mujer, entendiendo la dimensión mujer como colectivo que, en ciertos aspectos, se ha visto y se ve desfavorecido por la tendencia normalizadora del devenir social y, por tanto, titular de la consideración, al menos en estos ámbitos, del calificativo de vulnerable.

Lo que se pretende con este proyecto es aportar ideas con las que conseguir un avance en dicha integración de la perspectiva de género en los estudios jurídicos, planteado en este caso sobre la asignatura de Gestión Práctica de la Seguridad Social y rompiendo así con una tendencia de no tratamiento. Del mismo modo, se trata de sugerir un cambio de perspectiva no solo al alumnado sino también al profesorado, con el objeto de provocar el cuestionamiento de las instituciones

¹ Véase LÓPEZ ANIORTE, M.C.; “Propuestas para la incorporación de la perspectiva de género a la docencia de la asignatura derecho de la seguridad social”, en RODRÍGUEZ, M.M., ORTIZ, F.M., Y MEGÍAS-BAS, A. (coord.), *Innovación metodológica y buenas prácticas docentes en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pág. 193.

jurídicas desde un enfoque de derechos humanos y, en particular, de preservación de la igualdad y de la no discriminación, en este caso por razón de género, mostrando así su adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relativos a la igualdad de género y a la consecución de una sociedad más justa, favoreciendo, al mismo tiempo, la formación tanto del alumnado como del profesorado en este plano.

Con la generación de este proyecto lo que se ha tratado de lograr ha sido también incorporar la perspectiva de género en el programa de la asignatura, ofreciendo un campo crítico de observación para la comprensión de la realidad en las situaciones que se produzcan de discriminación por razón de género y de la complejidad de sus causas mediadas, así como para la formulación de propuestas y posiciones vitales transformadoras.

2. METODOLOGÍA Y RECURSOS UTILIZADOS

La metodología utilizada es variada aunando técnicas clásicas, como la clase magistral impartida por el profesor, así como técnicas de participación activa del alumnado mediante grupos de debate y grupos de trabajo de investigación. En este sentido, consideramos que los trabajos de curso son un buen predictor del aprendizaje en profundidad y de la asimilación a largo plazo de los contenidos de las asignaturas². También se ha utilizado la técnica de la “clase invertida” o *flipped classroom*, consistente en conceder al estudiante un especial protagonismo, bajo la dirección del profesorado.

A pesar de que en esta experiencia en concreto los recursos utilizados fueron menos (material bibliográfico variado, bases de datos, la plataforma Moodle UCO o presentaciones en PowerPoint) no cabe duda que la dinámica da pie a utilizar muchos otros como pueden ser casos prácticos, materiales en línea (wikis, blogs...), materiales audiovisuales (minivídeos en Teams, YouTube, TikTok, Let's Recap...), audio (WhatsApp, Crowd Mics...), presentaciones (Prezzi, Genially...), etc.

3. OBJETIVOS

Tradicionalmente, la mujer, se ha visto desplazada en el ámbito protector del sistema de Seguridad Social, principalmente, por su escasa presencia en el mercado de trabajo. Poco a poco, dicha presencia se ha ido haciendo más latente lo que ha afectado también a los preceptos jurídicos que venían regulando su protección social. Es esta la razón por la que nuestro ordenamiento jurídico viene haciendo cambios importantes para adaptarse a este nuevo paradigma social que, no solo está afectando al ámbito de las relaciones laborales, sino que como hemos planteado desde un principio, su carácter transversal va a hacer que se vean afectados otros ámbitos jurídicos como puede ser el civil, el mercantil, el penal o el administrativo.

La actividad se planteaba en el marco del alcance de los contenidos de la asignatura de Gestión Práctica de la Seguridad Social, siendo el objetivo principal mostrar el ámbito práctico y dinámico del conjunto de prestaciones con el que

² GIBBS, G., Y SIMPSON, C.; *Condiciones para una evaluación continuada favorecedora del aprendizaje*. Barcelona, Ediciones Octaedro, 2009, pág. 15.

cuenta nuestro sistema de Seguridad Social, persiguiéndose no solo profundizar en el conocimiento de la perspectiva de género, sino además, en el análisis y la observación crítica de la realidad sobre las coberturas sociales que presta el sistema de Seguridad Social a las situaciones laborales propias de la mujer abordándolas, así, desde una perspectiva de igualdad.

Por tanto, el presente proyecto persigue el tratamiento transversal de la perspectiva de género en el estudio del sistema de protección del sistema de la Seguridad Social mediante un proyecto de innovación docente que, partiendo de prácticas y actividades de investigación, debate y análisis, profundiza en los mecanismos e instrumentos que el sistema de Seguridad Social ha ido poco a poco introduciendo para conseguir la protección social adecuada de la mujer trabajadora. Con ello, además pretendemos crear juicios de valor, capacidad de análisis y de debate entre el alumnado, dotar al alumnado de capacidades críticas para el trabajo y el análisis autónomo de las instituciones jurídicas, normas y tendencias sociales que construyen los valores o desvalores que nos afectan, tratando de asumir y potenciar un compromiso social desde una perspectiva de género para así contribuir a la evitación de situaciones de desprotección o, incluso, de discriminación hacia el colectivo de la mujer.

4. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

4.1. Destinatarios

Con independencia de que las técnicas y dinámicas que se plantean en esta actividad pudiesen servir de igual forma para la realización de proyectos en otras asignaturas del ámbito jurídico de los grados de Derecho o de RRLL y RRHH de la UCO, en este caso la actividad propuesta se plantea llevarla a cabo con los alumnos de tercer curso de la titulación del Grado en RRLL y RRHH (UCO) y matriculados en la asignatura de Gestión Práctica de la Seguridad Social. Como hemos dicho, se trata de una experiencia de carácter transversal por lo que resulta importante no olvidar que, tanto las actividades propuestas como la metodología utilizada, podrían fácilmente ser aplicadas en cualquier asignatura que se imparta en otros ámbitos y áreas o disciplinas jurídicas. El número aproximado de alumnos participantes que se contempla es de unos 60 alumnos computando grupos de mañana y tarde, siendo los participantes por clase de unos 30 alumnos. En caso de que las clases sean más numerosas se aconseja llevar a cabo la práctica en los grupos medianos con el objeto de favorecer el impulso dinámico de la experiencia.

4.2. Implantación y desarrollo de la actividad

Cabría, en primer lugar, explicar que la asignatura de Gestión Práctica de la Seguridad Social que se viene impartiendo en el primer cuatrimestre del curso 3º del Grado de RRLL y RRHH de la Universidad de Córdoba, consiste básicamente en el estudio del régimen jurídico de todas las prestaciones, subsidios y pensiones que otorga y que contempla nuestro sistema de Seguridad Social y en su materialización práctica a través de la resolución de supuestos cuyo objetivo principal es el cálculo de las cuantías correspondientes a cada una de las coberturas, la comprobación de la reunión de los requisitos exigibles y, por tanto, del acceso al

derecho, cálculo de los períodos de cobro, el surgimiento de incompatibilidades y demás circunstancias que rodean la solicitud y cobro de toda ayuda proveniente del sistema de Seguridad Social.

El proyecto docente que presentamos se ha planificado para que su desarrollo se lleve a cabo en dos fases o actividades independientes pero complementarias y que se refuerzan al mismo tiempo con el fin de alcanzar el objetivo establecido. Se trata de acercar a los alumnos, a través de las dinámicas y actividades proyectadas, tanto las peculiaridades que ha presentado y que presenta nuestro sistema de Seguridad Social a la hora de ofrecer la oportuna protección social a la mujer, como de poner de manifiesto la forma en que se ha visto y se ve afectado el colectivo, junto con los cambios normativos más recientes.

En primer lugar, se programaría una primera reunión conjunta con los alumnos de la asignatura con el objeto de constituir los grupos de trabajo (3 o 4 personas, en función de las matrículas) que fuesen a participar en ambas actividades y se explicaría los objetivos y el sistema de trabajo durante el periodo de 2 meses (octubre y noviembre) proyectado.

Para el desarrollo de la primera actividad, se plantea ponerla en marcha a lo largo del mes de octubre con el objeto de centrar el estudio y análisis del libro *La ineficaz protección social de los trabajadores a tiempo parcial. Una situación de discriminación indirecta por razón de sexo*, obra referenciada en la bibliografía y que resulta fruto de la correspondiente investigación llevada a cabo sobre la protección social que ha procurado el sistema de Seguridad Social a las mujeres que han desarrollado la mayor parte de su prestación laboral a través de contratos de trabajo a jornada parcial, cuando se trataba de acceder a 2 pensiones concretas, incapacidad permanente y jubilación. En ambos casos y por diversos motivos, se venían produciendo una serie de efectos desfavorables sobre los trabajadores que habían desarrollado su prestación laboral a través de una jornada de trabajo parcial. En tanto y en cuanto la mayoría de las usuarias del contrato de trabajo a tiempo parcial vienen siendo mujeres, se planteaba una cuestión de posible situación de discriminación indirecta por razón de sexo.

Para un correcto tratamiento, se recomienda que la obra se ponga a disposición del alumnado en los primeros días del mes con el objeto de que los alumnos dispongan del tiempo suficiente para estudiarla (de 15 a 20 días). Una vez finalizado dicho periodo, en las siguientes 2 horas de clase, se llevaría a cabo la actividad. El profesor realizará una exposición de 60 minutos, aproximadamente, explicando tanto la normativa reguladora como los dictámenes jurisprudenciales y los efectos producidos por la regulación social con respecto a posibles situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo que pudieran producirse. Para ello, el profesor, mediante presentación digital, muestra los principales resultados arrojados por la investigación que se llevó a cabo y que dio como resultado la obra estudiada. Una vez finalizada la exposición del profesor los grupos dispondrán de unos 10 minutos para diseñar un planteamiento conjunto para su exposición con el objeto de trabajar y exponer en un solo relato las conclusiones acordadas y que previamente tuviesen planteadas. Es decir, se trata de que en esta fase cada grupo de trabajo plantee un discurso común resultado de los planteamientos que cada miembro del grupo trajese del estudio de la obra y de las explicaciones aportadas por el profesor. Finalizada esta fase y, durante un periodo de 30 minutos, los grupos de trabajo expondrán dicho discurso en intervenciones de 5 minutos por grupo.

Finalmente, las conclusiones aportadas se llevarán a debate, durante un periodo aproximado de unos 20 minutos, en el que el profesor procurará que se planteen los aspectos de mayor relevancia que afectan a esta primera problemática como serán el sistema utilizado para computar el periodo de cotización en las trabajadoras a tiempo parcial, dando lugar al desarrollo de posicionamientos tanto a favor como en contra y argumentando diferentes y posibles propuestas que podrían mejorar la situación que hasta ahora se venía produciendo. Para conseguir una concurrencia lo más completa posible por parte del alumnado, el profesor deberá de animar a los individuos a intervenir en la exposición de argumentos y a debatir. Para aquellos alumnos que muestren una participación menos activa, el profesor tendrá preparadas una serie de preguntas sobre las cuestiones que queden menos claras³.

La segunda actividad pretende llevar a cabo una profundización mayor en el estudio de las nuevas áreas de cobertura social hacia las que el sistema de Seguridad Social ha evolucionado para ofrecer una mayor adaptación a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en determinadas temáticas como son las ofertadas en los siguientes bloques:

- 1. Bloque de trabajo 1. “Nuevos supuestos especiales de incapacidad temporal”:**
 - a. Menstruación incapacitante secundaria.
 - b. Interrupción del embarazo.
 - c. Gestación muy cercana al parto.
- 2. Bloque de trabajo 2. “Empleadas de hogar y desempleo”:**
 - a. La mejora del sistema especial de empleadas del hogar: cotización y protección por desempleo.
- 3. Bloque de trabajo 3. “Brecha de género y pensiones”:**
 - a. El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
 - b. La integración de lagunas de cotización en la pensión por jubilación y la reducción de la brecha de género.
 - c. La mejora de la prestación familiar en la modalidad contributiva con perspectiva de género.

Se propone que el periodo para poner en práctica esta segunda actividad sea el mes de noviembre y consistiría en realizar, por los grupos de trabajo ya formados, un pequeño trabajo escrito de investigación (máximo 6 páginas) profundizando sobre una de las temáticas arriba planteadas y propuestas por el profesor, de manera que a cada grupo le correspondería preparar una temática distinta. Para ello, se pondrá a disposición del alumnado, a través de la plataforma Moodle, una serie de documentación y referencias bibliográficas especializadas en las materias establecidas con el objeto de que sirvieran, no solo de base para el estudio propuesto sino también de punto de partida para buscar otro material bibliográfico, base de datos, material audiovisual, conferencias, etc. Para la realización de los trabajos de investigación escritos los grupos de trabajo dispondrían de prácticamente todo el mes de noviembre teniendo como fecha de entrega el penúltimo día de clase de dicho mes. Esta entrega se realizaría a través de la plataforma Moodle para su

³ Con el objeto de instruir al lector sobre los beneficios derivados de la utilización de medidas de comunicación véase LÓPEZ INSÚA, B.M.; “Implementación de las habilidades y acción comunicativa en el Derecho Social del Trabajo”, en CUADROS, M.E., SELMA, A. (DIR.), Y RÍOS, J.M. (coord.), *Técnicas de innovación docente en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pág. 97 y ss.

evaluación posterior por el profesor. La última clase del mes de noviembre quedaría reservada para desarrollar la segunda parte de la actividad que consistiría en materializar el estudio de investigación realizado en exposiciones orales. Para llevar a cabo esta segunda fase, los alumnos tendrían que repartirse los apartados del trabajo entre los miembros integrantes del grupo de trabajo. Como motivación extra, se idea que, en lugar de exponer los trabajos, como viene siendo habitual en dinámicas de exposiciones orales en clase, se plantee una clase magistral en las que los miembros del grupo asuman el rol de profesor que imparte a sus alumnos (al resto de compañeros) las materias estudiadas, pretendiendo conseguir así, no solo su integración en la asignatura y el refuerzo en el alumnado del estudio de la materia investigada sino también el desarrollo de las competencias necesarias para su proyección didáctica, buscando con ello la motivación extra de quién imparte conocimiento y la satisfacción de quién domina una materia compleja y se le requiere para compartirla y explicársela a sus compañeros. Al final de cada exposición cabría lugar al oportuno *feedback* con el que resolver las dudas que pudieran surgir entre el alumnado derivada de la exposición. El tiempo previsto para cada exposición y sus correspondientes preguntas o resolución de dudas sería de unos 15 minutos por grupo, disponiendo para toda esta segunda actividad un tiempo máximo de 2 horas⁴.

4.3. Evaluación

La pretensión evaluadora con la que se pretende culminar esta dinámica persigue alcanzar cuestiones tan importantes y esenciales para un profesional del Derecho como son la capacidad crítica y argumentativa, el conocimiento adquirido, la capacidad de comprensión de textos jurídicos y doctrinales, la capacidad de redacción de ideas o la capacidad de argumentación oral y la capacidad de réplica. Al igual que las técnicas utilizadas, los sistemas de evaluación también van a ser variados, en función de la actividad a realizar.

Con respecto a la primera actividad, la evaluación se llevará a cabo una primera evaluación, por parte del profesor, durante la sesión de exposición de conclusiones y debate, al objeto de evaluar al grupo en su conjunto, tras oír el planteamiento general, y también individualmente con las intervenciones de cada uno de los alumnos. Con lo cual, se procurará tener una referencia evaluadora de todo el alumnado participante. Además, también se contempla llevar a cabo técnicas de Evaluación Formativa y Compartida al dar la oportunidad a los grupos de evaluar las intervenciones de sus propios compañeros, teniendo así la oportunidad de mejorar el trabajo realizado, aportando valoraciones constructivas y sistemáticas al trabajo de los demás⁵. En este sentido, los alumnos pondrán una nota global de la intervención conjunta del resto de grupos, teniendo en cuenta los argumentos expuestos y las propuestas planteadas. Ello se llevará a cabo en los últimos 5 minutos de clase una vez que el grupo haya tenido tiempo de comentar, entre sus

⁴ Sobre las ventajas del aprendizaje basado en proyectos véase Sanz Sáez, C.; “Trabajo en grupo y aprendizaje cooperativo: una experiencia docente aplicada al ámbito de la Seguridad Social”, en CUADROS, M.E., SELMA, A. (DIR.), Y RÍOS, J.M. (coord.) *Óp. Cit.*, págs. 115 y ss.

⁵HORTIGÜELA, D., PÉREZ-PUEYO, A., Y GONZÁLEZ-CALVO, G.; “Pero... ¿A qué nos referimos realmente con la Evaluación Formativa y Compartida? Confusiones habituales y reflexiones prácticas”, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Vol. 12. N.º 1, 2019, pág. 16.

miembros, la nota propuesta para el resto de grupos. El profesor ponderará ambas notas grupales en una proporción de 30% (nota del alumnado) y 60% (nota del profesor), añadiendo además el 10% restante de valoración de las intervenciones individuales. Los indicadores de evaluación a tener en cuenta en esta fase, que se desarrollará por completo a través de intervenciones orales, serán la argumentación, el manejo de conceptos técnicos-jurídicos, el conocimiento y dominio de los instrumentos jurídicos, la síntesis de un importante volumen de información, la reflexión, el diálogo, la dialéctica o el debate.

Con respecto a la segunda actividad, la evaluación se llevaría a cabo en dos momentos distintos. El primero de ellos, abarcaría la corrección del trabajo escrito a través de la plataforma Moodle con el objeto de procurar un *feedback* lo más completo posible⁶. En este sentido, Moodle permite que, una vez corregidos los trabajos, los alumnos accedan a las sugerencias propuestas por el profesor. En una segunda fase, se evaluaría la exposición oral de los estudios, lo que permitirá al profesor medir de forma individual el trabajo de cada alumno con independencia de la puntuación global que corresponda al trabajo escrito. En esta segunda fase se pretende fomentar, entre otras cuestiones, el autoestudio, la síntesis y esquematización de una materia, la búsqueda de información y de herramientas para facilitar su comprensión, el manejo de conceptos técnicos-jurídicos, etc., por lo que se propone que la evaluación tenga en cuenta los siguientes indicadores:

1. **Indicadores técnicos-jurídicos:** profundización en el conocimiento de la materia, conocimiento y dominio del lenguaje técnico-jurídico.
2. **Indicadores de expresión:** estructura del trabajo, presentación formal y técnicas de exposición, claridad en las exposiciones, soltura y dominio del lenguaje escrito y hablado propio de la materia, adecuado reparto de tareas y ámbitos a la hora de presentar el trabajo.
3. **Otros indicadores:** de redacción, planteamiento de la hipótesis, desarrollo, expresión escrita, capacidad de análisis y de comprensión, nivel de profundización en la materia, estructura del trabajo, aspectos formales (citas, bibliografía, ordenamiento de ideas, etc.), capacidad de expresión oral, claridad de ideas, capacidad de trabajo en equipo y de reparto de responsabilidades en la defensa del trabajo.

Esta segunda fase, la proporción de la evaluación se plantea de la siguiente forma, 50% de la nota correspondería al trabajo escrito y el otro 50% de la nota a las intervenciones individuales de cada alumno.

Con las notas de ambas actividades se haría el correspondiente promedio y se incluiría en la nota de la evaluación continua de la asignatura. Se propone que el peso de la nota de las dos actividades que conforman el proyecto de innovación docente sea de un 15% con respecto a la evaluación continua de la asignatura.

5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Entendemos que el proyecto incorpora una serie de beneficios como son el compromiso ético y social tanto del profesorado como del alumnado, una formación transversal en igualdad y no discriminación por razón de sexo tanto del profesorado

⁶ Para conseguir buenos resultados de aprendizaje uno de los factores más poderosos es el *feedback*. VÉASE GIBBS, G., Y SIMPOSON, C.; *Condiciones para una...*, op. Cit., pág. 19.

como del alumnado, enseñanza activa, favorecimiento del uso de las tecnologías de la información y comunicación aplicadas al aprendizaje y la docencia. Entre las fortalezas más destacables de la actividad debemos mencionar también el fomento de la capacidad de análisis y de argumentación y la oportunidad de profundizar en aspectos concretos de una materia tan controvertida como es la afectación de la igualdad de género en las prestaciones del sistema de Seguridad Social.

En cuanto a las debilidades, en principio, no se han detectado elementos significativos. Sí que podríamos señalar las siguientes puntuaciones: se trata de intervenciones puntuales que deberían extenderse transversalmente, en la medida de lo posible, a todos los temas del programa, la cronografía de las actividades debe incluir tiempo suficiente para el debate y exposición, así como prever posibles situaciones imprevistas.

6. RESULTADOS ESPERADOS

Entre los resultados que esperamos conseguir con el desarrollo de este proyecto y en lo que respecta al alumnado, entre otras cuestiones, que las actividades propuestas consigan tener un seguimiento adecuado, una participación amplia, despierte un gran interés y arroje un rendimiento notable por parte del alumnado. En cuanto a la dinámica de clase esperamos que influya en la mejora de la docencia por cuanto consolida el aprendizaje, provoca una carga extra de motivación y dinamiza el desarrollo de la clase magistral. Otro ámbito en el que el proyecto puede desplegar efectos positivos es en la visibilidad de la proyección social de las instituciones jurídico-administrativas contribuyendo a la consecución de los siguientes Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS):

1. **ODS 4:** Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad.
2. **ODS 16:** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Desde un punto de vista académico y/o profesional, entendemos que el proyecto incidirá favorablemente en la adquisición de una serie de competencias claves y que se alinean con las pretendidas por el Grado de RRLL y RRHH: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, razonamiento crítico, aprendizaje autónomo, capacidad para conocer y entender el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria, desarrollar espíritu crítico en relación con las teorías y sistemas de relaciones laborales, capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral, capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales y poder adaptarse a las concretas situaciones, desarrolla capacidades para localizar y gestionar información jurídica, interpretación normativa, diseño de estrategias impugnatorias, fomento del desarrollo de la argumentación jurídica, la dialéctica y el debate, entre otras.

BIBLIOGRAFÍA

- BASCÓN MARÍN, J.; *La ineficaz protección social de las trabajadoras a tiempo parcial. Una situación de discriminación indirecta por razón de sexo*. Córdoba, UCOPress, 2022.
- FITA ORTEGA, F.; “Una perspectiva de género en la enseñanza del derecho del trabajo”, en VELASCO, M.I., TRIGO, E., DOMÍNGUEZ, E. (Coord.); *Nuevas lecturas docentes*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 131-142.
- GIBBS, G. Y SIMPSON, C.; *Condiciones para una evaluación continuada favorecedora del aprendizaje*. Barcelona, Ediciones Octaedro, 2009.
- HORTIGÜELA, D., PÉREZ-PUEYO, A., Y GONZÁLEZ-CALVO, G.; “Pero... ¿A qué nos referimos realmente con la Evaluación Formativa y Compartida? Confusiones habituales y reflexiones prácticas”; *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 12. N.º 1, 2019, págs. 13-27.
- LÓPEZ ANIORTE, M. C.; “Propuestas para la incorporación de la perspectiva de género a la docencia de la asignatura derecho de la seguridad social”, en RODRÍGUEZ, M.M., ORTIZ, F.M., MEGÍAS, A. (Coord.); *Innovación metodológica y buenas prácticas docentes en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, págs. 189-202.
- LÓPEZ INSÚA, B.M.; “Implementación de las habilidades y acción comunicativa en el Derecho Social del Trabajo”, en CUADROS, M.E., SELMA, A. (Dir.), RÍOS MESTRE, J.M. (Coord.); *Técnicas de innovación docente en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2021, págs. 97-111.
- SANZ SÁEZ, C.; “Trabajo en grupo y aprendizaje cooperativo: una experiencia docente aplicada al ámbito de la Seguridad Social”, en CUADROS, M.E., SELMA, A. (Dir.), RÍOS MESTRE, J.M. (Coord.); *Técnicas de innovación docente en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2021, págs. 113-123.