



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 43367

Nombre: Economía y trabajo

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 6

Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2153 - Máster Universitario en Género y Políticas de Igualdad	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2153 - Máster Universitario en Género y Políticas de Igualdad	Economía, trabajo y políticas de igualdad	OPTATIVA

COORDINACIÓN

PLA JULIAN ISABEL

RESUMEN

Esta asignatura forma parte de la materia ¿Economía, trabajo, empleo y políticas de igualdad¿. Tiene un total de 6 créditos y contempla las siguientes perspectivas disciplinares: Economía, Didáctica, Psicología Social y Sociología.

Tiene carácter cuatrimestral, impartándose en el 2º cuatrimestre.

Dado el carácter multidisciplinar de esta asignatura, se prestará una atención personalizada al alumnado procedente de áreas disciplinares diferentes de las directamente relacionadas con esta asignatura.

Los contenidos y competencias de esta asignatura toman como referente los principios rectores, valores democráticos y Objetivos de Desarrollo Sostenible contenidos en el artículo 4 del Real Decreto 822/2021

CONOCIMIENTOS PREVIOS

RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN



No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS

No hay requisitos específicos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2153 - Máster Universitario en Género y Políticas de Igualdad

Adquirir los instrumentos para poder planificar, ordenar y encauzar actividades de manera que se eviten en lo posible los imprevistos, se prevean y minimicen los eventuales problemas y se anticipen sus soluciones.

Aprender a reconceptualizar las categorías y potenciar criterios que permitan el avance hacia una superación de la división sexual del trabajo que redunde en un mayor bienestar individual y colectivo.

Conocer herramientas de análisis sobre la cultura organizacional actual, el mainstreaming de género y las estrategias de igualdad de oportunidades.

Conocer y usar con fluidez las categorías, prescripciones y procedimientos relevantes para cada caso y sus antecedentes y soluciones más significativas.

Contemplar en conjunto y tener en cuenta los distintos aspectos y las implicaciones en los distintos aspectos de las decisiones y opciones adoptadas, sabiendo elegir o aconsejar las más convenientes dentro de la ética, la legalidad y los valores de la convivencia social.

Elaborar y manejar los escritos, informes y procedimientos de actuación más idóneos para los problemas suscitados.

Participar en debates y discusiones, dirigirlos y coordinarlos y ser capaces de resumirlos y extraer de ellos las conclusiones más relevantes y aceptadas por la mayoría.

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.

Proyectar sobre problemas concretos sus conocimientos y saber resumir y extraer los argumentos y las conclusiones más relevantes para su resolución.

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

Que los/las 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.

Que los/las 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.

Que los/las 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.



Saber trabajar en equipos multidisciplinares reproduciendo contextos reales y aportando y coordinando los propios conocimientos con los de otras ramas e intervinientes.

Ser capaces de integrarse en equipos, tanto en función de directivos o coordinadores como en funciones específicas acotadas y en funciones de apoyo al propio equipo o a otros.

Ser capaces de obtener y de seleccionar la información y las fuentes relevantes para la resolución de problemas, elaboración de estrategias y asesoramiento a clientes.

Utilizar las distintas técnicas de exposición -oral, escrita, presentaciones, paneles, etc- para comunicar sus conocimientos, propuestas y posiciones.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

- 1. Pensamiento Económico Feminista: Hacia un nuevo paradigma.**
- 2. División sexual del trabajo e indicadores sociolaborales**
- 3. Estilos de liderazgo en las organizaciones generizadas. Del techo de cristal a la diversidad de género.**
- 4. Economías, Estado y relaciones de género globales**

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	36,00
Seminario	24,00
Total horas	60,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
-----------	-------



Asistencia a otras actividades	6,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	34,00
Estudio y trabajo autónomo	50,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	90,00

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología a aplicar en esta asignatura se basa en la exposición de los contenidos teóricos mediante los medios adecuados de apoyo a la lección magistral (proyección en power point, uso de documentación, etc.), así como en la participación activa de las personas participantes para desarrollar una adecuada comprensión de los contenidos, por medio de una comunicación entre el alumnado y entre el alumnado y profesorado.

Para un mayor aprovechamiento de la presentación de los contenidos en clase por parte de la profesora responsable de la materia, se requiere haber realizado previamente la preparación de la clase por parte del alumnado, de acuerdo con el volumen de trabajo indicado en el apartado 7 de esta guía.

Se facilitará un dossier, que se encuentra disponible en el aula virtual. Las clases serán seguidas por tutorías personalizadas, que servirán para la preparación de un único trabajo interdisciplinar de la asignatura, con uno o varios borradores del mismo.

El Aula Virtual de la Universidad de Valencia se utilizará para difundir materiales en formato electrónico así como para comunicar al alumnado actividades complementarias de interés general.

La parte teórica de la asignatura se verá complementada con una parte práctica, en la que el alumnado podrá manejar en la práctica los conceptos expuestos en la teoría. Para ello, se realizarán ejercicios prácticos individuales y/o de grupo, o análisis de casos y buenas prácticas, etc.

EVALUACIÓN

Esta asignatura se evalúa con carácter multidisciplinar con ensayos individualizados para cada uno de los temas 1 a al 4.

Al finalizar esta materia el alumnado deberá haber adquirido:

- Conocimiento de los conceptos, indicadores y enfoques básicos que supone una perspectiva de género con el objetivo de desarrollar el pensamiento y la acción desde una perspectiva de transformación, posibilitando que los participantes exploren los temas, entiendan la dinámica de sus sociedades y puedan aplicar el análisis de género a la práctica cotidiana, tanto profesional como vital.
- Habilidades para seleccionar bibliografía e información relevantes, tanto en los recursos de soporte en



papel (a través de la biblioteca y hemeroteca) como en búsquedas en internet y acceso a bibliotecas virtuales.

- Capacidad de análisis, síntesis e interrelación de conocimientos disciplinares.
- Manejo de estrategias de solución de problemas en diferentes contextos de discriminación laboral de género.

Cada docente explicará en el aula virtual y en la sesión presencial en qué consistirá la prueba de evaluación.

En caso de no poder asistir a las clases, el alumnado deberá contactar con el profesorado con quien acordará el trabajo a realizar; para poder acogerse a esta modalidad, el contacto por mail con el profesorado debe realizarse con antelación a la fecha de realización de la clase presencial salvo en casos de fuerza mayor. Las tutorías nunca podrán sustituir las horas de docencia presenciales.

La detección de plagio total o parcial o el uso injustificado y encubierto de aplicaciones de IA supondrá la calificación de suspenso (nota cero), de acuerdo con la normativa general de la Universitat de València. Los tipos de plagio pueden consultarse en: https://www.uv.es/plagio/tipos_de_plagio.html

BIBLIOGRAFÍA

Retratos de partida globalizados: División generizada de la carga de trabajo global.

Carrasco, C. (2009). Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, 108, 45-54.

Ministerio de Igualdad (2025). Mujeres en cifras 2025. www.inmujer.es

OIT (2025). Women and the Economy. www.ilo.es

Pla-Julián, I. El trabajo remunerado de las mujeres: inserción laboral incompleta y feminización de la flexibilidad e informalidad laboral. Quaderns de Treball. Universitat de Valencia, Facultat d'Economia.

Pla-Julián, I. (2020). Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras del hogar. Valencia: Ministerio del Igualdad, Universidad de Valencia.

P.N.U.D. (2025). Informe sobre el desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Mundi-Prensa. www.undp.org

Pensamiento Económico Feminista.

Carrasco, C. (1996). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción.



Economías 91. Economía Feminista: Enfoques y propuestas.

Carrasco, C. (1999). Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Icaria.
Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En C. Borderías, C. Carrasco, & C. Alemany (Comps.), Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Fuhem/Icaria.

Carrasco, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. Cuadernos de Relaciones Laborales, 31(1), 39-56.

Carrasco, C., & Mayordomo, M. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social. La encuesta de población activa y el sesgo de género. Política y Sociedad, 34.

Duran, M. Á. (2013). El trabajo del cuidado en el cuadro macroeconómico. En M. Á. Duran (Dir.), El trabajo del cuidado en América Latina y España (pp. 11-32). Fundación Carolina, Documentos de Trabajo.

Pla-Julián, I. Ecofeminismos y desarrollo sostenible: espacios para la sinergia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=892623>

Pla-Julián, I. Hacia un enfoque integrador de la sostenibilidad. <https://repositorio.cepal.org/items/ff5011fedf99-4aab-96ed-770479a4d371>
39.2020.1732314

Pla-Julián, I. Reconceptualizando el tiempo, la producción y el trabajo: instrumentos de cuantificación laboral no androcéntricos. Quaderns de Treball. Universitat de València, Facultat d'Economia.

Estilos de liderazgo

Barberá, E., Candela, C., López, M., Ramos, A., Sarrió, M., Albertos, P., Benítez, I. J., Díez, J. L., Lacort, J. A. (2005). *Género y Diversidad en un entorno de cambio*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. ISBN:84-9705-786-4. Depósito legal: V-977-2005.

Cuadrado, I. (2011). Liderazgo y discriminación femenina. En F. Molero y J. F. Morales (Coords.), *Liderazgo: hecho y ficción. Visiones actuales*. Alianza Editorial.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-575. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

Heilman, M. E., Caleo, S., & Manzi, F. (2024). Women at work: Pathways from gender stereotypes to gender bias and discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 165-192. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>

Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). `Opting out` or `pushed out`? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43(1), 228-254. <https://doi.org/10.1177/0149206316671582>



Lyness, K. S., & Grotto, A. (2018). Women and leadership in the United States: Are we closing the gender gap? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 227-265. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104739>

O'Brien, W., Hanlon, C., & Apostolopoulos, V. (2024). Continuum of care to advance women as leaders in male-dominated industries. *Gender, Work & Organization*. 31(6): 2749-2767. <https://doi.org/10.1111/gwao.13122>.

Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I. y Ramos, J. (2020). Estudio de las barreras de género para la promoción a puestos directivos y medidas de igualdad en una entidad financiera. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 448, 229-254. ISSN: 1138-9532

Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I., & Ramos, J. (2022). TOP WOMAN: Identifying barriers to women's access to management. *European Management Journal*, 40(1), 45-55. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.005>

Saint-Michel, S. E. (2018). Leader gender stereotypes and transformational leadership: Does leader sex make the difference? *Management*, vol. 21(3): 944-966

Thelma, C. C., & Ngulube, L. (2024). Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement in Leadership Positions. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 18(6), 273-290. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2024/v18i6671>