FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 43367
Nom: Economia i treball
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 6
Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Periode
2153 - Màster Universitari en Gènere i Polítiques d'Igualtat	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2153 - Màster Universitari en Gènere i Polítiques d'Igualtat	Economia, treball i polítiques d'igualtat	OPTATIVA

COORDINACIÓ

PLA JULIAN ISABEL

RESUM

Esta assignatura forma part de la matèria "Economia, treball, ocupació i polítiques d'igualtat". Té un total de 6 crèdits i contempla les següents perspectives disciplinares: Economia, Didàctica, Psicologia Social i Sociologia.

Té caràcter quadrimestral, impartint-se en el 2n quadrimestre.

Donat el caràcter multidisciplinari d'esta assignatura, es prestarà una atenció personalitzada a l'alumnat procedent d'àrees disciplinares diferents de les directament relacionades amb esta assignatura.

Els continguts i competències d'esta assignatura prenen com a referent els principis rectors, valors democràtics i Objectius de Desenrotllament Sostenible continguts en l'article 4 del Reial decret 822/2021

CONEIXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

No hi ha requisits específics.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

2153 - Màster Universitari en Gènere i Polítiques d'Igualtat

Adquirir els instruments per a poder planificar, ordenar i canalitzar activitats de manera que s'eviten en la mesura que es puga els imprevistos, es prevegen i minimitzen els eventuals problemes i s'anticipen les seues solucions.

Aprendre a reconceptualitzar les categories i potenciar criteris que permeten l'avanç cap a una superació de la divisió sexual del treball que redunde en un major benestar individual i col·lectiu.

Conéixer ferramentes d'anàlisi sobre la cultura organitzacional actual, el mainstreaming de gènere i les estratègies d'igualtat d'oportunitats.

Conèixer i utilitzar amb fluïdesa les categories, prescripcions i procediments rellevants per a cada cas i els seus antecedents i solucions més significatives.

Contemplar en conjunt i tenir en compte els diferents aspectes i les implicacions en els diferents aspectes de les decisions i opcions adoptades, sabent triar o aconsellar les més convenients dins de l'ètica, la legalitat i els valors de la convivència social.

Elaborar i manejar els escrits, informes i procediments d'actuació més idonis per als problemes suscitats.

Participar en debats i discussions, dirigir-los i coordinar-los i ser capaços de resumir i extreure'n les conclusions més rellevants i acceptades per la majoria.

Posseir i comprendre coneixements que aporten una base o una oportunitat per a ser originals en el desenrotllament i/o aplicació d'idees, sovint en un context d'investigació.

Posseir les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'un mode que haurà de ser en gran manera autodirigit o autònom.

Projectar sobre problemes concrets els seus coneixements i saber resumir i extractar els arguments i les conclusions més rellevants per a la seva resolució.

Saber aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Saber comunicar les seues conclusions (i els coneixements i raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'un mode clar i sense ambigüitats

Saber treballar en equips multidisciplinaris reproduint contextos reals i aportant i coordinant els propis coneixements amb els d'altres branques i intervinents.

Ser capaços d'integrar coneixements i enfrontar-se a la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

Ser capaços d'integrar-se en equips, tant en funció de directius o coordinadors com a funcions específiques acotades i en funcions de suport al propi equip o altres.

Ser capaços d'obtenir i de seleccionar la informació i les fonts rellevants per a la resolució de problemes, elaboració d'estratègies i assessorament a clients.

Utilitzar les diferents tècniques d'exposició-oral, escrita, presentacions, panells, etc-per comunicar els seus coneixements, propostes i posicions.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Pensament Econòmic Feminista: Cap a un nou Paradigma

2. Divisió sexual del treball i indicadors sociolaborals

3. Estils de lideratge a les organitzacions generitzades. Del sostre de vidre a la diversitat de gènere

4. Economíes, Estat i relacions de gènere globals

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	36,00
Seminari	24,00
Total hores	**60,00**

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	6,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	34,00
Estudi i treball autònom	50,00
Preparació de classes	0,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
Total hores	**90,00**

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia a aplicar en esta assignatura es basa en l'exposició dels continguts teòrics mitjançant els mitjans adequats de suport a la lliçó magistral (projecció en power point, ús de documentació, etc.), així com en la participació activa de les persones participants per a desenvolupar una adequada comprensió dels continguts, per mitjà d'una comunicació entre l'alumnat i entre l'alumnat i professorat.

Per a un major aprofitament de la presentació dels continguts en classe per part de la professora responsable de la matèria, es requerix haver realitzat prèviament la preparació de la classe per part de l'alumnat, d'acord amb el volum de treball indicat en l'apartat 7 d'esta guia.

Es facilitarà un dossier, que es troba disponible a l'aula virtual. Les classes seran seguides per tutories personalitzades, que serviran per a la preparació d'un únic treball interdisciplinari de l'assignatura, amb un o diversos esborranys d'este.

L'Aula Virtual de la Universitat de València s'utilitzarà per a difondre materials en format electrònic així com per a comunicar a l'alumnat activitats complementàries d'interés general.

La part teòrica de l'assignatura es veurà complementada amb una part pràctica, en la qual l'alumnat podrà manejar en la pràctica els conceptes exposats en la teoria. Per a això, es realitzaran exercicis pràctics individuals i/o de grup, o anàlisi de casos i bones pràctiques, etc.

de grup, o anàlisi de casos i bones pràctiques, etc.

AVALUACIÓ

Esta assignatura s'evalua amb caràcter multidisciplinari amb assajos individualitzats per a cada un dels temes 1 al 4.

En finalitzar esta matèria l'alumnat haurà d'haver adquirit:

- Coneixement dels conceptes, indicadors i enfocaments bàsics que suposa una perspectiva de gènere amb l'objectiu de desenvolupar el pensament i l'acció des d'una perspectiva de transformació, possibilitant que els participants exploren els temes, entenguen la dinàmica de les seues societats i puguen aplicar l'anàlisi de gènere a la pràctica quotidiana, tant professional com vital.
- Habilitats per a seleccionar bibliografia i informació rellevants, tant en els recursos de suport en paper (a través de la biblioteca i hemeroteca) com en cerques en internet i accés a biblioteques virtuals.
- Capacitat d'anàlisi, síntesi i interrelació de coneixements disciplinares.
- Maneig d'estratègies de solució de problemes en diferents contextos de discriminació laboral de gènere.

Cada docent explicarà a l'aula virtual i en la sessió presencial en què consistirà la prova d'avaluació.

En cas de no poder assistir a les classes, l'alumnat haurà de contactar amb el professorat amb qui acordarà el treball a realitzar; per a poder acollir-se a esta modalitat, el contacte per mail amb el professorat ha de realitzar-se amb antelació a la data de realització de la classe presencial excepte en casos de força major. Les tutories mai podran substituir les hores de docència presencials.

La detecció de plagi total o parcial o l'ús injustificat i encobert d'aplicacions d'IA suposarà la qualificació de suspens (nota zero), d'acord amb la normativa general de la Universitat de València. Els tipus de plagi poden consultar-se en: https://www.uv.es/plagio/tipos_de_plagio.html

BIBLIOGRAFIA

Retrats de partida globalitzats: Divisió generitzada de la càrrega de treball 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
Pensament Econòmic Feminista.
Carrasco, C. (1996). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. Ekonomiaz 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 aboral. 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 Valencia, Facultat d'Economia.
Estils de lideratge
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