

**COURSE DATA****Data Subject**

Code	43374
Name	Women's work: dualism life-employment
Cycle	Master's degree
ECTS Credits	6.0
Academic year	2022 - 2023

Study (s)

Degree	Center	Acad. year	Period
2153 - M.D. in Gender and Equality Policy	Faculty of Social Sciences	1	Second term

Subject-matter

Degree	Subject-matter	Character
2153 - M.D. in Gender and Equality Policy	9 - Women and work	Optional

SUMMARY

Esta asignatura forma parte de la materia “Mujer y trabajo”. Tiene un total de 6 créditos ECTS y contempla la perspectiva jurídico laboral, la perspectiva económica y la perspectiva psicológica.

Tiene carácter cuatrimestral, impartándose en el 2º cuatrimestre.

Se prestará una atención personalizada al alumnado procedente de áreas disciplinares diferentes de las directamente relacionadas con esta asignatura.

PREVIOUS KNOWLEDGE**Relationship to other subjects of the same degree**

There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.



Other requirements

No hay requisitos específicos. Se recomienda la adquisición previa por el alumnado de conocimientos básicos acerca de las relaciones de género, cultura y sociedad.

OUTCOMES

2153 - M.D. in Gender and Equality Policy

- 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.
- Students can apply the knowledge acquired and their ability to solve problems in new or unfamiliar environments within broader (or multidisciplinary) contexts related to their field of study.
- Students are able to integrate knowledge and handle the complexity of formulating judgments based on information that, while being incomplete or limited, includes reflection on social and ethical responsibilities linked to the application of their knowledge and judgments.
- Students can communicate their conclusions, and the knowledge and rationale underpinning these, to specialist and non-specialist audiences, clearly and unambiguously.
- Students have the learning skills that will allow them to continue studying in a way that will be largely self-directed or autonomous.
- Students have the knowledge and understanding that provide a basis or an opportunity for originality in developing and/or applying ideas, often within a research context.
- Ser capaces de obtener y de seleccionar la información y las fuentes relevantes para la resolución de problemas, elaboración de estrategias y asesoramiento.
- Elaborar y manejar los escritos, informes y procedimientos de actuación más idóneos para los problemas suscitados.
- 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.
- 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.
- Know how to work in multidisciplinary teams reproducing real contexts and contributing and coordinating their own knowledge with that of other branches and participants.
- 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.
- Utilizar las distintas técnicas de exposición -oral, escrita, presentaciones, paneles, etc- para comunicar sus conocimientos, propuestas y posiciones.



- Proyectar sobre problemas concretos sus conocimientos y saber resumir y extraer los argumentos y las conclusiones más relevantes para su resolución.
- 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.
- Conocer y usar con fluidez las categorías, prescripciones y procedimientos relevantes para cada caso y sus antecedentes y soluciones más significativas.
- Conocer las metodologías cualitativas para la comprensión y el diagnóstico de la realidad de las mujeres.
- Analizar la organización social del trabajo: trabajo productivo, trabajo reproductivo.
- Conocer normas jurídicas reguladoras del ámbito laboral desde la perspectiva de género.

LEARNING OUTCOMES

Al finalizar esta materia el alumnado será capaz de:

- Conocer los conceptos jurídico, 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.
- Saber 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.

WORKLOAD

ACTIVITY	Hours	% To be attended
Theory classes	60,00	100
Attendance at events and external activities	12,00	0
Study and independent work	56,00	0
Preparation of practical classes and problem	22,00	0
TOTAL	150,00	

TEACHING METHODOLOGY



El máster está organizado en diferentes módulos y asignaturas que irán activándose en la red progresivamente. Para ello al inicio del máster se comunicará cual es el cronograma secuenciado de las asignaturas en el que se dispondrá de los materiales y se encontraran activos los ejercicios de evaluación de la asignatura.

Las personas matriculadas en el máster disponen de un material en red que puede imprimirse para su estudio.

Disponen asimismo de una tutoría telemática en la que las personas matriculadas y las profesoras responsables de la asignatura establecen una relación individualizada. Las profesoras comunicarán al principio de activar la asignatura cuál es su horario de tutoría.

En el Máster existen dos tipos de Foros.

El primero es un Foro Específico de la asignatura sobre los materiales y otras cuestiones de interés relacionadas con las materias que puedan producirse durante el tiempo activo en red. Las profesoras de otras asignaturas tienen la posibilidad de intervenir en todos los foros que deseen, dándose de alta en el mismo, de este modo pueden producirse debates multidisciplinares.

El segundo Foro es general y se ha diseñado para promover la participación de las personas vinculadas al Máster. En él pueden tratarse cuestiones generales de funcionamiento y coordinación, así como comunicar avisos o eventos de interés.

En todas las materias pueden plantearse Chat puntuales. En su caso, se acordará su horario al activar la asignatura.

EVALUATION

El módulo on-line se evalúa de manera multidisciplinar, en consonancia con los contenidos que componen el mismo, a partir del desarrollo de ejercicios prácticos de Derecho, Economía y Psicología. Cada uno de los trabajos prácticos se entrega de forma separada a cada una de las profesoras que imparte los contenidos de cada especialidad dentro de este módulo, con una extensión máxima que se explicita en cada uno de los ejercicios al activarse el módulo. La ponderación de las tareas se distribuye de la siguiente forma: un 60% para Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; 20% para Economía; y 20% para Psicología.



REFERENCES

Basic

- I. Bibliografía Derecho del Trabajo

- BALLESTER PASTOR, Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017
- BALLESTER PASTOR, La prestación de maternidad, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- CABEZA PEREIRO Y FERNANDEZ DOCAMPO, Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- LOUSADA AROCHENA, El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014
- LOUSADA AROCHENA, El principio de transversalidad de la dimensión de género, Ed. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, Madrid, 2008
- QUINTANILLA NAVARO, Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo, Ed. Tecnos, Madrid, 1996
- RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER Y FERNANDEZ LOPEZ, Igualdad y discriminación, Ed. Tecnos, Madrid, 1986
- SALA FRANCO Y BALLESTER PASTOR, Reducción de jornada por conciliación, Ed. Tirant lo Blanch, 2009

- II. Bibliografía Economía

- CARRASCO, C. (1999): Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas, Icaria.
- 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. ---
- LAUFER, J.; MARRY, C.; MARUANI, M. (2005): El trabajo del género. Las Ciencias Sociales ante el reto de las diferencias de sexo. Alemania, Valencia.
- MARUANI et al. (dir) (2000): Las nuevas fronteras de la desigualdad. Icaria. Barcelona. OIT (2012). Tendencias Mundiales del empleo de las mujeres. www.oit.org.
- P.N.U.D. (2013): Informe sobre el desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, Mundi-Prensa. www.undp.org

- III. Bibliografía Psicología

- BARBERÁ E, CANDELA, C, LOPEZ, M, RAMOS, A, SARRIÓ, M, ALBERTOS, P, BENITEZ, I.J.DIEZ, J.L., LACORT, J.A., (2005). Género y Diversidad en un entorno de cambio. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- BARBERA, E, RAMOS, A, CANDELA C., (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23, 2, 173-179.
- CUADRADO, I, MORALES, J.F., (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, n.º 2, pp. 183-202.
- CUADRADO, I, NAVAS, M, MOLERO, F, (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 181-192.



-
- CUADRADO, I, MORALES, J.F. RECIO, P, Womens Access to managerial positions: An experimental study of leadership styles and gender. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 55-65.
 - DE LUIS, P, MARTINEZ, A, PEREZ, M, VELA, M.J.,(2007). La diversidad de género en la alta dirección de las mayores empresas españolas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol 13(2), 33-53.
 - Instituto de la mujer (2008). Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer: Madrid.
 - MARTIN, F, ROMERO, P.M, SANCHEZ, G, (2006). Modelo explicativo de la influencia de la diversidad sobre el desempeño de los grupos de trabajo
-