



Universitat de Lleida

GUIA DOCENT  
**ECONOMIA, EMPRESA I  
GÈNERE**

Coordinació: STRECKER , TANJA CONNI

Any acadèmic 2021-22

## Informació general de l'assignatura

<b>Denominació</b>	ECONOMIA, EMPRESA I GÈNERE			
<b>Codi</b>	14655			
<b>Semestre d'impartició</b>	2N Q(SEMESTRE) AVALUACIÓ CONTINUADA			
<b>Caràcter</b>	<b>Grau/Màster</b>	<b>Curs</b>	<b>Caràcter</b>	<b>Modalitat</b>
	Màster Universitari en Estudis de Gènere i Gestió de Polítiques d'Igualtat	1	OPTATIVA	Virtual
<b>Nombre de crèdits assignatura (ECTS)</b>	6			
<b>Tipus d'activitat, crèdits i grups</b>	<b>Tipus d'activitat</b>	PRAULA	TEORIA	
	<b>Nombre de crèdits</b>	2.4	3.6	
	<b>Nombre de grups</b>	1	1	
<b>Coordinació</b>	STRECKER , TANJA CONNI			
<b>Departament/s</b>	ECONOMIA APLICADA			
<b>Informació important sobre tractament de dades</b>	Consulteu <a href="#">aquest enllaç</a> per a més informació.			
<b>Idioma/es d'impartició</b>	Castellano, catalán.			
<b>Distribució de crèdits</b>	Els crèdits es distribueixen 2,4 pràctics i 3.6 teòrics.			

Professor/a (s/es)	Adreça electrònica professor/a (s/es)	Crèdits impartits pel professorat	Horari de tutoria/lloc
STRECKER , TANJA CONNI	tanja.strecker@udl.cat	6	

## Informació complementària de l'assignatura

Un dels drets fonamentals reconegut social i jurídicament és el de la igualtat entre homes i dones, essent un dels cinc valors en els que es fonamenta la Unió Europea. El compromís europeu en la lluita per la no discriminació per raó de sexe es materialitza en el darrer document de la Comissió Europea «Estratègia per la igualtat entre dones i homes, 2010-2015» que detalla accions concretes per avançar en la igualtat i al mateix temps per integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques que es desenvolupin en el sí de la Unió, atès la persistència en les desigualtats verticals (concentració de les dones en categories professionals més baixes), horitzontals (ocupacions tradicionalment femenines) i salarials (i en conseqüència bases de cotització inferiors), malgrat les nombroses accions legislatives, d'àmbit nacional, europeu o internacional.

Actualment, la major presència de la dona en el mercat laboral, així com el major nivell d'educació que ha assolit, fa entreveure una tendència positiva. Tanmateix l'actual situació de crisi econòmica i financera amb un nivell d'atur que supera fins i tot a les majors cotes de principis dels anys 90 (es van apropar al 22%) i en la mesura que el nombre de famílies amb tots els membres a l'atur creix ràpidament (al final de l'any 2012 el percentatge de llars catalanes amb tots els actius aturats era del 13%, tenint en compte que a finals del 2007 era el 2,4%) els col·lectius, que tradicionalment han presentat majors diferències en el mercat laboral (en sou, en lloc de responsabilitat...), com les dones i els joves, en poden tenir un major impacte i en conseqüència el compromís europeu es pot veure alentit.

## Objectius acadèmics de l'assignatura

1. Analitzar l'impacte de la crisi actual en el mercat laboral a Catalunya i a Espanya amb perspectiva de gènere i quantificar la desigualtat salarial entre dones i homes. Introducció dels efectes de la digitalització de l'economia en l'ocupació de les dones.
2. Examinar la normativa relacionada amb el foment de la incorporació de la dona en llocs de direcció i en la reducció de la bretxa salarial.
3. Identificar les mesures dissenyades en els diferents plans d'igualtat, especialment locals, i la seva aplicació i eficàcia.

## Competències

### COMPETENCIES GENÉRICAS

- Saber analitzar de manera crítica l'entorn cultural, social i polític a partir d'un corpus o del saber disciplinari. (Competència cognitiva)
- Ser capaç de reconèixer les situacions de discriminació cap a les dones a partir d'un corpus o dels estudis de gènere i articular una resposta adequada i efectiva. (Competència cognitiva)
- Reconèixer i ser capaç d'utilitzar els mètodes d'investigació en ciències jurídiques, humanes i socials. (Competència instrumental)
- Respecte envers els drets fonamentals d'igualtat entre dones i homes, la promoció dels Drets Humans i els valors propis d'una cultura de pau i de valors democràtics. (Competència bàsica transversal de la Universitat de Lleida).

### COMPETENCIES ESPECÍFICAS

- Entendre els efectes de la crisi envers el mercat laboral des d'una perspectiva de gènere.
- Analitzar els motius de les diferències salarials per motius de gènere.

## Continguts fonamentals de l'assignatura

1. Evolució del mercat laboral espanyol i català(2000-2014). 1.1. Comportament de las principals magnituds. 1.2. Perceptors de salaris, pensions i prestacions d'atur.
2. Estructura salarial per gènere. 2.1. Evolució del salari mig. 2.2. Anàlisi de la desigualtat salarial intragrups. 2.3. Bretxa salarial o gender pay gap (GPG).
3. Plans d'igualtat. 3.1. Plans locals d'igualtat. 3.2. Mesures per reduir la bretxa salarial. 3.3. Mesures per fomentar la incorporació de la dona en llocs de direcció. 3.4. Com aborden la bretxa digital.
4. Dones i alta direcció. 4.1. El concepte de alta direcció. 4.2. Les mesures de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones y homes. 4.3. L'estratègia europea per la igualtat entre dones y homes. 4.5. Anàlisi descriptiva de la situació actual a Europa i la resta del món.

## Eixos metodològics de l'assignatura

Lectura de diferents materials que es faciliten i recerca de mesures locals.

## Pla de desenvolupament de l'assignatura

Tota la informació es detalla en l'apartat de "**Recursos**".

### 1. Primera activitat (ponderació 50%)

L'activitat que es proposa té per objectiu respondre a la qüestió: Des d'una visió de gènere quins canvis ha experimentat el mercat laboral català a partir de la crisi de 2008 i tenint en compte el període de pandèmia? ¿Quins són els reptes per als propers anys? ¿S'ha incrementat la presència de dones en l'alta direcció?

### 2. Segona activitat (ponderació 50%)

Descripció d'alguna de les mesures que s'hagin pres des del seu municipi, per reduir l'impacte de la pandèmia en el creixement de la desigualtat entre homes i dones (caldrà fer un treball de recerca a l'ajuntament corresponent a l'habitatge habitual). Proposar alguna mesura que considereu necessària.

## Sistema d'avaluació

Les persones que estiguin matriculades a l'assignatura per superar-la caldrà que realitzin amb èxit dos treballs que es troben detallats en l'apartat de "Recursos".

1.- La primera activitat, que pondera el 50% de la nota, s'haurà de lliurar entre el 20 i el 24 d'abril de 2021. Entre el 23 i el 27 de març, caldrà lliurar un esborrany.

2.- La segona activitat, que pondera el 50% de la nota, s'haurà de lliurar entre el 8 i el 12 de juny. El dia 18 de juny es farà una presentació virtual .

La forma de contactar amb la professora és mitjançant el correu electrònic: mangels.cabases@udl.cat

## Bibliografia i recursos d'informació

La bibliografia que s'adjunta és orientativa.

- ARRANZ, J.M.; GARCIA-SERRANO, C.: "Earnings differentials and the changing distribution of wages in Spain, 2005-2010", Papeles de trabajo 10. Instituto de Estudios Fiscales, (2012).
- BONHOMME, S.; HOSPIDO, L.: "The cycle of earnings inequality: evidence from Spanish social security", Documentos de Trabajo 1225. Madrid: Banco de España, (2012).
- CARRASCO, R.; JIMENO, J. F.; ORTEGA, A.: "Declining returns to skill and the distribution of wages: Spain 1995-2006", Universidad Carlos III: Economic Series Working paper : 12-31, (2012).
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (CES) – ESPAÑA: "Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española", Madrid: Colección Informes, 01, (2012).
- EUROPEAN COMMISSION: "Strategy for equality between women and men 2010-2015", Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions, SEC(2010) 1079; SEC(2010) 1080.
- EUROPEAN COMMISSION: «Progress on equality between women and men in 2011». Luxembourg: Publications Office of the European Union, (2012).
- FUNDACIÓN ADECCO: VI Informe Perfil de la mujer trabajadora, (2012).
- GRADÍN, C; DEL RIO, C.: "El desempleo de inmigrantes, mujeres y jóvenes", Informe sobre la desigualdad en España: Fundación alternativas, (2013).
- HAUSMANN, R.; TYSON, L.D.; ZAHIDI, S.: "The Global Gender Gap Report". World Economic Forum, (2012).
- IZQUIERDO, M. ; LACUESTA, A.: "The contribution of changes in employment composition and relative returns to the evolution of wage inequality: the case of Spain", Journal of Population Economics, 25: 511-543, (2012).
- LACUESTA, A.; IZQUIERDO, M.: "The contribution of changes in employment composition and relative returns to the evolution of wage inequality: the case of Spain", Journal of Population Economics, 25(2): 511-543, (2012).
- LÓPEZ, J. (coordinadora): "Derechos@género". Bomarzo, (2019).
- MERINO, A; AGUADO, T. y OTROS: "Incorporación de la mujer en el Mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de seguridad social". Proyecto de investigación FIPROS, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, (2010).
- PAZOS, M.: "El papel de la igualdad de género en el cambio a un modelo productivo sostenible", Principios, 17: 77-102, (2010).
- PIJOAN, J.; SÁNCHEZ, V.: "Spain is Different: Falling Trends of Inequality", Review of Economic Dynamics, 13:154-178, (2010).
- RODRIGUEZ, M.L.: "Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0. En *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita (275-296)*". Madrid: Ministerio Ocupación y Seguridad Social (2017).
- SIMÓN, H.: "La desigualdad salarial en España: Una perspectiva internacional y temporal", Investigaciones Económicas, 33: 439-471, (2009).
- World Economic Forum: "*The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*". Recuperat en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>. (2017).
- Agencia Tributaria: <http://www.agenciatributaria.es>
- Banco de España: <http://www.bde.es>
- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>