

GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO LABORAL

Curso 2020-2021

(Fecha última actualización: 18/07/2020)

(Fecha de aprobación en Consejo de Departamento DTSS: 18/07/2020)

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Marco Social y Jurídico específico	Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral	4º	1º	6	Optativa
PROFESORA⁽¹⁾			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
- Granados Gámez, Francisca Coordinadora de la asignatura: Granados Gámez, Francisca			Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (http://www.derechodeltrabajo-ugr.es)		
			- Facultad de Relaciones Laborales y RRHH, C/ López Argüeta s/n - Profª. Granados: pgranad@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS⁽¹⁾		
			- Lunes, de 18:00 a 21:00 - Jueves, de 18:00 a 21:00		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			Grado en Ciencias Políticas y de la Administración Grado en Trabajo Social Grado en Derecho		
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
No existen prerrequisitos necesarios para esta asignatura. Se recomienda tener superado Derecho del Trabajo I y II; y Derecho de la Seguridad Social I y II					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					

¹ Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/>!)



- El principio no discriminatorio en el ámbito laboral.
- La relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo.
- Análisis de los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación.
- Gestión de las acciones positivas.
- Los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género. Elaboración de protocolos.
- Los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres.
- La incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones.
- Los procesos de negociación colectiva sobre medidas de garantía de la plena igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS GENERALES

A) Instrumentales

- 1: Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- 2: Habilidad de comprensión cognitiva
- 3: Capacidad de análisis y síntesis
- 4: Capacidad de organización y planificación
- 5: Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- 7: Capacidad para gestionar la información
- 8: Capacidad para la resolución de problemas
- 9: Capacidad para la toma de decisiones

B) Personales

- 10: Destreza para el trabajo en equipo
- 11: Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- 12: Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- 13: Habilidades en las relaciones interpersonales
- 14: Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
- 15: Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
- 16: Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

C) Sistémicas

- 17: Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- 18: Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- 19: Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- 20: Capacidad de liderazgo
- 24: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- 25: Habilidades de investigación
- 26: Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Capacidad de análisis crítico de las situaciones sociales de discriminación
 Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral
 Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
 Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
 Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas en materia de relaciones laborales y de protección social
 Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, Capacidad para la elaboración y aplicación de protocolos
 Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación personal, familiar y laboral de hombres y mujeres
 Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
 Capacidad asesorar en procesos de negociación colectiva sobre medidas para contribuir a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)



Conoce y reconoce las situaciones de discriminación (directa e indirecta) por razón de género, en el pasado y en el presente, en materia de empleo y de protección social
Conoce y reconoce los estereotipos de género presentes en la normativa laboral y de Seguridad Social.
Conoce y comprende los fundamentos del derecho antidiscriminatorio
Conoce y comprende el derecho vigente en materia de igualdad de género en el ámbito sociolaboral
Conoce las políticas públicas para promover la igualdad de género en el ámbito sociolaboral
Conoce los instrumentos y procedimientos legales para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO LABORAL

CURSO 2020-2021. GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RR.HH.

TEMARIO TEÓRICO:

LECCIÓN 1

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA

1. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ORDENAMIENTO JURÍDICO
2. LA RECONCEPTUALIZACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO:
Trabajo productivo (mercantil-remunerado) / trabajo reproductivo (familiar-doméstico-comunitario)
3. GÉNERO, POLÍTICAS SOCIALES Y MERCADO DE TRABAJO.-
4. GÉNERO Y POLÍTICAS SOCIOLABORALES EN EL CONTEXTO DE LA "CRISIS DEL ESTADO DEL BIENESTAR".
5. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL. EVOLUCIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS:
 - Igualdad formal, igualdad de oportunidades, igualdad real
 - Discriminación: discriminación directa e indirecta
 - Acciones positivas
 - *Mainstreaming* de género o transversalidad de género en las políticas sociolaborales
6. MECANISMOS DE TUTELA JURÍDICA ANTE LAS DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL

LECCIÓN 2

MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA LABORAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

1. ÁMBITO INTERNACIONAL:
 - a) El papel de Naciones Unidas
 - b) La OIT y la Igualdad de Género
2. EL ÁMBITO ESPECÍFICO DE LA UNIÓN EUROPEA:
 - a) El Derecho Social comunitario y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres
 - b) Programas de actuación.
3. MARCO NORMATIVO ESTATAL:



- a) La Constitución española y la Igualdad de Género
 - b) Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - c) Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género
 - d) Programas de actuación
4. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO:
- a) El Estatuto de Autonomía Andaluz y la Igualdad de Género
 - b) Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
 - c) Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía
 - d) Programas de actuación

LECCIÓN 3

LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA ORDENACIÓN NORMATIVA DEL MERCADO DE TRABAJO

1. DESIGUALDADES DE GÉNERO Y REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:
 - a) La segregación del mercado de trabajo.- Segregación horizontal y vertical
 - b) Igualdad y no discriminación en el acceso al empleo
2. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO
 - a) De la “protección jurídica de la mujer trabajadora” a la promoción del empleo de las mujeres
 - b) Medidas para el fomento de la igualdad de género en materia de empleo:
 - Las fórmulas de empleo preferente
 - Medidas económico-financieras para el fomento del empleo de las mujeres
 - c) Medidas específicas para la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de Violencia de Género

LECCIÓN 4

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

1. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO:
 - a) El principio de igualdad retributiva:
 - La discriminación retributiva por razón de sexo.
 - De la igualdad formal a la no discriminación en materia retributiva
 - Efectos de la discriminación retributiva en las prestaciones de Seguridad Social
 - b) Igualdad y no discriminación en la clasificación y promoción profesional
 - c) Género y trabajo a tiempo parcial
2. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
 - a) El tratamiento de la “maternidad y la atención a las responsabilidades familiares” en el Ordenamiento Laboral y de Seguridad Social.- Proyección histórica y situación actual.
 - b) Delimitación/clasificación de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - c) Régimen jurídico básico de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.
 - Reducciones de jornada por motivos familiares y personales
 - Interrupciones no periódicas de la prestación de servicios: permisos retribuidos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - Supuestos de suspensión del contrato de trabajo por motivos de conciliación
 - Excedencia voluntaria
 - Movilidad geográfica por voluntad del trabajador/a



- d) Derechos de conciliación y protección frente al despido
3. DERECHOS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO.

LECCIÓN 5

DESIGUALDADES DE SEXO/GÉNERO Y SALUD LABORAL

1. LA SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: Planteamientos generales
2. SEXO/GÉNERO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: TRATAMIENTO POR PARTE DEL ORDENAMIENTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.
 - a) Embarazo y reproducción
 - b) Riesgos específicos por razón de sexo/género
 - c) La Violencia de género en el ámbito laboral: El acoso sexual y el acoso sexista:
 - Delimitación
 - Régimen jurídico.
 - Protocolos de actuación

LECCIÓN 6

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

1. EL MARCO NORMATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD
2. OBLIGACIONES LEGALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD
 - a) Contenido de los convenios colectivos en materia de igualdad
 - b) El deber de adoptar y el deber de negociar medidas de igualdad
 - c) Los Planes de igualdad
3. GARANTÍAS PARA LA EFICACIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD.

Temario práctico: visión práctica de diferentes aspectos de los temas teóricos planteados, actividades de investigación y documentación. Visitas a instituciones jurídico-laborales directamente implicadas en la política de empleo y de protección social.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

Los materiales teóricos y prácticos puestos a disposición de los/las estudiantes en la plataforma PRADO

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- BALLESTER PASTOR, A.: La Discriminación Retributiva por Razón de Sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo, Ed. Bomarzo, 2018
- CARRASCO, C., BORDERÍAS, C., TORNS, T: El Trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas, Ed. Catarata, 2011.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.) Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad, Madrid, 2008.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. IAM, 2003
- LÓPEZ ARRANZ, M.A., FARALDO CABANA, C., MILLOR ARIAS, M^a P. (Coord.): Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social, Ed. Tirant lo Blanch, 2010
- LÓPEZ INSUA, B.M.: El principio de igualdad de género en el Derecho social del trabajo, Murcia, Ed. Laborum, 2017.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: El principio de igualdad de mujeres y hombres. En especial, en el Derecho del Trabajo y



de la Seguridad Social. Departamento de Derecho Público Especial. Universidad de Coruña. 2013.

- LOUSADA AROCHENA, J.F.: El principio de igualdad en la negociación colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2008.
- MALDONADO MOLINA: Derecho a la Seguridad Social de la mujer, en VV.AA., *Género y Derechos Fundamentales*. Ed. Comares, Granada, 2010, págs. 445-483
- MONEREO PÉREZ Y MONEREO ATIENZA (Dir.): Género y Derechos Fundamentales, Ed. Comares, Granada, 2010
- PEREZ DEL RIO, T.: La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009.
- PEREZ DEL RIO, M^a.T.: Crisis y medidas anticrisis. Una óptica de género, Anuario de relaciones laborales en España, Vol. 2, 2011
- QUESADA SEGURA, R. (Dir.), PERÁN QUESADA, S. (Coord.): La perspectiva laboral de la Protección Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Un estudio multidisciplinar”.
- QUESADA SEGURA, R. y otros: El derecho a trabajar en igualdad: la violencia doméstica y sus efectos en el ámbito laboral, Junta de Andalucía, IAM, Granada, 2010,
- QUINTANILLA NAVARRO, B (dir.), Valdés Dal-Ré, F. (dir.): Igualdad de género y relaciones laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008
- VV.AA.: Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas, SÁEZ LARA, C. (Coord.), Ed. Laborum, 2016

ENLACES RECOMENDADOS

- <http://www.mitramiss.gob.es/> (Ministerio de Trabajo y Economía Social; Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones)
- <http://www.seg-social.es> (Seguridad Social)
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea)
- <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- <http://www.boe.es/legislacion/legislacion.php> (legislación nacional)
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp> (buscador de jurisprudencia del CGPJ)
- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente en la materia, adaptada al Sistema ECTS, se distribuye de la siguiente forma:

- **El 30 %, enseñanza presencial (45 horas).** La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor/a, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios, conferencias y salidas de campo. Las clases teóricas (30 horas) se realizan con manejo de la normativa de aplicación, en ocasiones con soporte de TICs, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia. Las clases prácticas (15 horas) se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos, que permiten la puesta en contacto de los estudiantes con las distintas instituciones de nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito de las Relaciones Laborales.
La **asistencia a clase es obligatoria**, debiendo asistirse regularmente. Se considera que es regular cuando supera el *80% de las sesiones*.
Las **prácticas son igualmente obligatorias**, debiendo realizarse el *100% de las mismas*.
- **El 60%, estudio y trabajos de los estudiantes (90 horas).** Los trabajos de los estudiantes incluyen horas de estudio, realización de lecturas, trabajos dirigidos por el profesor, búsqueda de informes, normativa y jurisprudencia, manejo de bases de datos, realización de organigramas, mapas conceptuales y resúmenes, etc.
- **El 10%, tutorías y evaluación (15 horas).** Este apartado comprende el examen oral, pruebas escritas y orales en clase; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a evaluación y tutorías cuenta con el apoyo de TICs (tablón de docencia *on line*, tutoría telemática, orientación



bibliográfica, etc.) Las tutorías colectivas consisten en la exposición y planteamiento de dudas y resolución de las mismas en común, en relación tanto a las clases teóricas como prácticas.

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

- Evaluación continua. Convocatoria ordinaria. Se realizarán al menos dos pruebas.
- La primera de ella supondrá entre el 30% y el 40% de la nota final, a criterio del profesor en particular, que informará al alumnado del porcentaje exacto al comienzo del curso. En caso de que esta prueba consista en la evaluación de conocimientos teóricos, tendrá carácter eliminatorio dentro de la convocatoria ordinaria
- El examen final consistirá en una prueba oral, cuya nota representará entre el 70% y el 60% final, a criterio del profesor, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua.
- Convocatoria extraordinaria: consistirá en un examen oral, y el porcentaje de calificación será el 100%

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA “NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA”

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los/as alumnos/as que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos/as estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el/la estudiante deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 8.
- Esta prueba consistirá en un examen oral

INFORMACIÓN ADICIONAL

ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Recogido para cada profesor en la web del Departamento

Correo Web; PRADO
Google Meet, en el horario de tutorías, y previa cita para poder organizar la conexión

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Sistema multimodal o híbrido de enseñanza que combinará la mayor presencialidad posible con clases online (sesiones síncronas) y actividades formativas no presenciales para el aprendizaje autónomo del estudiantado. El desarrollo de las clases on-line se llevará a cabo a través de Google Meet y PRADO, y se respetarán los horarios aprobados en el Programa de Ordenación Docente de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación)



final)

Convocatoria Ordinaria

- Examen oral presencial (70% ó 60% de la calificación final, según el peso que el profesor haya dado a la evaluación continua)

Convocatoria Extraordinaria

- Examen oral presencial (100% de la calificación final)

Evaluación Única Final

- Examen oral presencial (100% de la calificación final)

ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO
(Según lo establecido en el POD)

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL
(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Recogido para cada profesor en la web del Departamento

Correo Web; PRADO; Google Meet, en el horario de tutorías, y previa cita para poder organizar la conexión

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases on-line mediante el uso de Google Meet y PRADO, dentro de los horarios aprobados en el Programa de Ordenación Docente de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

- Examen oral por videoconferencia (70% ó 60% de la calificación final, según el peso que el profesor haya dado a la evaluación continua)

Convocatoria Extraordinaria

- Examen oral por videoconferencia (100% de la calificación final)

Evaluación Única Final

- Examen oral por videoconferencia (100% de la calificación final)

INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento



UNIVERSIDAD DE GRANADA

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
grados.ugr.es

