Fecha de aprobación: **12/06/2025**

Guía docente de la asignatura

Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral (25911C1)

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Marco Social y Jurídico Específico	**Materia**	Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral

Curso	4º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Optativa

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

- 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)

- El principio de igualdad y no discriminación 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 ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): **376D3A69CC99EBC222457DEE43318160** Pág. 1 de 8

- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE258 - Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
- CE259 - Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.
- CE260 - Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
- CE261 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
- CE262 - Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.
- CE263 - Capacidad para conocer, aplicar e interpretar de manera interrelacionada las normas internacionales, europeas, nacionales y autonómicas que regulan el acceso, la permanencia, el trabajo y la salida de los extranjeros en territorio español.
- CE264 - Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
- CE265 - Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
- CE266 - Capacidad para comprender el papel del Derecho Penal en la prevención de conductas contra los derechos de los trabajadores y su delimitación frente a otros sectores del ordenamiento jurídico, especialmente con el ordenamiento administrativo sancionador.
- CE267 - Capacidad para valorar mediante el conocimiento de las normas penales y un uso adecuado de la argumentación jurídica si una conducta o situación en el ámbito laboral constituye un delito contra los derechos de los trabajadores y determinar las personas responsables penalmente.
- CE268 - Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
- CE269 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos relacionados con el Derecho privado (normativos, doctrinales y jurisprudenciales)

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160
05/05/2026 - 09:33
Pág. 2 de 8

- CE270 - Desarrollo de la oratoria jurídica: capacidad para expresarse apropiadamente ante un auditorio
- CE271 - Conocimientos básicos de argumentación jurídica aplicados al ámbito de la mediación y arbitraje.
- CE272 - Capacidad para la localización y el manejo de fuentes jurídicas tanto en formato tradicional como digital (técnicas informáticas e internet) de mediación y arbitraje (legales, jurisprudenciales y doctrinales)
- CE273 - Comprensión y conocimiento de las principales instituciones de la mediación y arbitraje
- CE274 - Capacidad de redactar escritos jurídicos en el ámbito de la mediación y arbitraje (resoluciones, dictámenes, escritos procesales, etc.)

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- 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.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

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 DEL MANDATO DE IGUALDAD 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

2. **MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160
05/05/2026 - 09:33
Pág. 3 de 8

EN MATERIA LABORAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

- 1. ÁMBITO INTERNACIONAL:
  - El papel de Naciones Unidas
  - La OIT y la Igualdad de Género
- 2. EL ÁMBITO ESPECÍFICO DE LA UNIÓN EUROPEA:
  - El Derecho Social comunitario y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres
  - Programas de actuación.
- 3. MARCO NORMATIVO ESTATAL:
  - La Constitución española y la Igualdad de Género
  - Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
  - Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género
  - Programas de actuación
- 4. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO:
  - El Estatuto de Autonomía Andaluz y la Igualdad de Género
  - Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
  - Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía
  - Programas de actuación

3. **LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA ORDENACIÓN NORMATIVA DEL MERCADO DE TRABAJO**
   - 1. DESIGUALDADES POR RAZÓN DE SEXO 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
     - De la "protección jurídica de la mujer trabajadora" a la promoción del empleo de las mujeres
     - 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
     - Medidas específicas para la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género (RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctima de violencia de género)
     - Medidas específicas para la inserción sociolaboral de las mujeres transexuales (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)

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
       - Normativa específica: RD 902/2020, de 20 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
       - Efectos de la discriminación retributiva en las prestaciones de

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160
05/05/2026 - 09:33
Pág. 4 de 8

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 de la persona trabajadora
  - 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.

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.
  - Embarazo y reproducción
  - Riesgos específicos por razón de sexo/género
  - La Violencia de género en el ámbito laboral: El acoso sexual y el acoso sexista:
    - Delimitación
    - Régimen jurídico.
    - Protocolos de actuación

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
  - Contenido de los convenios colectivos en materia de igualdad
  - El deber de adoptar y el deber de negociar medidas de igualdad
  - Los Planes de igualdad. RD 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- 3. GARANTÍAS PARA LA EFICACIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD.

PRÁCTICO

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160 Pág. 5 de 8

- 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.
- ESCUDERO 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, Mª 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.
- MOLINA NAVARRETE, C.: La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social, Ed. Marcial Pons, 2020.
- MONEREO PÉREZ Y MONEREO ATIENZA (Dirs): Género y Derechos Fundamentales, Ed. Comares, Granada, 2010
- NAVARRETE
- 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, Mª.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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160 Pág. 6 de 8

(Coord.), Ed. Laborum, 2016

ENLACES RECOMENDADOS

- Ministerio de Igualdad
- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- 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)
- Instituto de la mujer Andalucía

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

La convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final. Para considerarse dentro del sistema de evaluación continua, se requiere asistir, al menos, al 80 por 100 de las sesiones de clase. En tales casos, se realizarán al menos dos pruebas.
La primera supondrá entre el 30% y el 50% de la nota final, a criterio del profesor/a 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 50% final, a criterio del profesor/a, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

- Convocatoria extraordinaria: consistirá en un examen oral, y el porcentaje de calificación será el 100%

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

- 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160 Pág. 7 de 8

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

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 376D3A69CC99EBC222457DEE43318160
05/05/2026 - 09:33
Pág. 8 de 8