



Guía docente				
Datos Identificativos				2024/25
Asignatura (*)	Aspectos jurídicos-laborales en materia de igualdad		Código	760492007
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)			
Descriptorios				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Máster Oficial	1º cuatrimestre	Primero	Obligatoria	3
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Dereito Público			
Coordinador/a	Lopez Arránz, María Asuncion	Correo electrónico	a.larranz@udc.es	
Profesorado	Lopez Arránz, María Asuncion	Correo electrónico	a.larranz@udc.es	
Web				
Descripción general	<p>La asignatura tiene por objeto el estudio de los aspectos jurídico laborales en materia de igualdad, tales como los diferentes tipos de discriminación y el tratamiento jurídico laboral que a nivel internacional, comunitario, estatal y autonómico tiene esta materia.</p> <p>Esta enseñanza de Aspectos Jurídico-Laborales en el ámbito de la Igualdad, se realiza desde una perspectiva de género, no es sinónimo de sexo ni de mujer, es una enseñanza que considera el sexo y el género como variables analíticas y explicativas. Implica prestar atención a las similitudes y diferencias en las experiencias, intereses, expectativas, actitudes y comportamientos de mujeres y hombres, así como identificar las causas y consecuencias de la desigualdad de género, con el fin de combatirla. La educación con perspectiva de género tiene en cuenta tanto las características biológicas de las personas (sexo) como las características sociales y culturales de mujeres y hombres (género). Es decir, el género es una categoría social y un elemento constitutivo de las relaciones y estructuras sociales que se sustenta en las jerarquías impuestas por las normas y estereotipos sociales que deben ser erradicados.</p>			

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados del título
A2	Gestionar todas las cuestiones relativas al ámbito de las relaciones laborales.
A8	Adquirir conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.
A9	Tomar decisiones y buscar soluciones consensuadas a problemas complejos relativos a la situación socio-laboral de la empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.
A15	Conocer las respuestas de la Administración frente a los incumplimientos laborales y ser capaz de participar en el procedimiento administrativo sancionador.
B1	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
B2	Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
B3	Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
B4	Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones (y los conocimientos y razones últimas que las sustentan) a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
B5	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
B6	Adquirir un conocimiento amplio de las instituciones básicas del ámbito socio-laboral especialmente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
B7	Desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan una idónea dirección y gestión laboral.
B8	Saber reconocer los aspectos económicos de la Seguridad Social y de las Relaciones Laborales.
B9	Desarrollar la capacidad de organización, planificación y toma de decisiones.



B13	Conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores y las distintas formas de extinción del contrato de trabajo.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C3	Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
C8	Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias / Resultados del título		
Xestionar todas as cuestións relativas ao ámbito das relacións laborais.	AP2		
Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal.	AP8		
Tomar decisións e buscar solucións consensuadas a problemas complexos relativos á situación socio-laboral da empresa.	AP9		
Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar.	AP11		
Coñecer as respostas da Administración fronte aos incumprimentos laborais e ser capaz de participar no procedemento administrativo sancionador.	AP15		
Posuír e comprender coñecementos que acheguen unha base ou oportunidade de ser orixinais no desenvolvemento e/ou aplicación de ideas, a miúdo nun contexto de investigación.		BP1	
Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornas novas ou pouco coñecidas dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo.		BP2	
Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrontarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vencelladas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos.		BP3	
Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo.		BP4 BP5	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.			CM1
Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida.			CM3
Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.			CM4
Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.			CM7
Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.			CM8
Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social.		BP6	
Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral		BP7	
Saber recoñecer os aspectos económicos da Seguridade Social e das Relacións Laborais		BP8	
Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisións.		BP9	
Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e as distintas formas de extinción do contrato de traballo		BP13	

Contenidos	
Tema	Subtema
TEMA 1.- CONCEPTO Y MODALIDADES DE DISCRIMACIÓN.	Concepto. La igualdad en la Constitución. Distintas modalidades de discriminación: por razón de sexo y acoso laboral.



TEMA 2.- POLÍTICAS ESTATALES, AUTONÓMICAS SOBRE IGUALDAD.	Conciliación de vida laboral y familiar. Trabajo en igualdad de mujeres y hombres. Fomento de La contratación indefinida.
TEMA 3. MEDIDAS DE IGUALDADE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Prevención del acoso sexual y sexista en la empresa. Diferentes planes de igualdad: estatal y autonómico. Responsabilidad Social Corporativa en el sector público y en la empresa privada.
TEMA 4.- MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL ORDEN LABORAL, SOCIAL Y PROCEDIMENTAL.	Procedimientos laborales encaminados a proteger la igualdad. El proceso de tutela antidiscriminación. Canales judiciales específicos para la protección de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Garantías en la calificación de despidos.

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas trabajo autónomo	Horas totales
Trabajos tutelados	A11 B3 B4 B5 B8 C1 C4 C7 C8	2	10	12
Estudio de casos	A9 A11 A15 B7 B9	4	8	12
Discusión dirigida	B1	8	5	13
Sesión magistral	A2 A8 B2 B6 B13	10	15	25
Presentación oral	C3	2	10	12
Atención personalizada		1	0	1

(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Trabajos tutelados	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del ¿cómo hacer las cosas?. Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor.
Estudio de casos	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que plantea un problema que ha de ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo.
Discusión dirigida	Técnica de dinámica de grupos en la que los miembros de un grupo discuten de forma libre, informal y espontánea sobre un tema, aunque pueden estar coordinados por un moderador.
Sesión magistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como ¿conferencia?, ¿método expositivo? o ¿lección magistral?. Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia.
Presentación oral	Intervención inherente a los procesos de enseñanza-aprendizaje basada en la exposición verbal a través de la que el alumnado y profesorado interactúan de un modo ordenado, planteando cuestiones, haciendo aclaraciones y exponiendo temas, trabajos, conceptos, hechos o principios de forma dinámica.



Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Presentación oral Trabajos tutelados Estudio de casos Discusión dirigida Sesión magistral	<p>Desarrollo de la materia teórica en el ámbito práctico, ayudando al alumno a trasladar de forma correcta los conocimientos aprendidos a la resolución de casos prácticos.</p> <p>Participación del profesor en las discusiones para desarrollar el aspecto crítico del alumno.</p> <p>Formar al alumno en la resolución práctica de los temas teóricos y en su exposición. Ayudar a la elección de temas complementarios a los conocimientos adquiridos para su exposición y presentación individual o colectiva.</p> <p>Nuevas metodologías técnicas en el desarrollo de la lección magistral.</p>

Evaluación

Metodologías	Competencias / Resultados	Descripción	Calificación
Presentación oral	C3	Intervención inherente a los procesos de enseñanza-aprendizaje basada en la exposición verbal a través de la que el alumnado y profesorado interactúan de un modo ordenado, planteando cuestiones, haciendo aclaraciones y exponiendo temas, trabajos, conceptos, hechos o principios de forma dinámica.	15
Trabajos tutelados	A11 B3 B4 B5 B8 C1 C4 C7 C8	<p>Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del "cómo hacer las cosas". Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje.</p> <p>Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor.</p>	50
Estudio de casos	A9 A11 A15 B7 B9	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que plantea un problema que ha de ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo.	12
Discusión dirigida	B1	Técnica de dinámica de grupos en la que los miembros de un grupo discuten de forma libre, informal y espontánea sobre un tema, aunque pueden estar coordinados por un moderador.	8
Sesión magistral	A2 A8 B2 B6 B13	<p>Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje.</p> <p>La clase magistral es también conocida como "conferencia", "método expositivo" o "lección magistral". Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia.</p>	15

Observaciones evaluación



Os alumnos que teñan recoñecido dedicación a tempo parcial desta materia, (sempre que devandito recoñecemento sexa oficial) terán a posibilidade de superar a mesma a través dun exame teórico práctico que levará a cabo nas datas establecidas oficialmente pola Facultade e haberán de presentar para asistir ao mesmo un cartafol con todos os exercicios que se lle fagan chegar a través da plataforma moodle. En canto á segunda convocatoria os requisitos serán os mesmos que na primeira convocatoria. Sobre Unha calificación de 9.

Fuentes de información



<p>Básica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ARUFE VARELA, A. (Última edición). La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana. Netbiblo - ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P. (Última edición). Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación. Wolters kluwer - CASAS BAAMONDE, M.E. (Última edición). Derechos fundamentales específicos de las mujeres. Revista de Derechos de las Relaciones laborales - CABEZA PEREIRO, J (Última edición). Prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo. Temas Laborales, nº 91 - FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (Última edición). Aspectos claves para la igualdad en las relaciones Laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar SCIPLINAR. Aranzadi - LÓPEZ ARRANZ, A. Y MILLOR ARIAS, P. (Última edición). Algunas reflexiones sobre el papel de la mujer inmigrante en el trabajo. Tirant lo Blanch. Monografías 734. Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su prot. socia - LÓPEZ ARRANZ, A. Y MILLOR ARIAS, P. (Última edición). A medición do tempo de traballo (remunerado e sen remunerar) da muller no sistema de contas nacional. Facultad de Ciencias del Trabajo. Anuario núm. 1 - LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P. (Última edición). Sistema de Derecho Procesal Laboral . Ediciones Laborum - MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (Última edición). Derecho del Trabajo. Netbiblo - MERCADER UGUINA, J,R (Última edición). Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Tirant lo Blanch - MOLINA HERMOSILLA,O., MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.) (Última edición). Negociando la igualdad en las empresas. Comares - MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G (Última edición). ¿Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación?. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. nº 4 (2022): 11-42 - MONTOYA MELGAR, A. (Última edición). Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas. Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 129 - MOYA AMADOR, R. (dir.), SERRANO FALCÓN, C., (coord.), CASAS BAAMONDE, M.E. (pr.) (Última edición). Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer. Aranzadi - PÉREZ DEL RÍO, T. (Última edición). La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007. Los planes de igualdad en la empresa. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, nº extra &quot;Igualdad efectiva entre mujeres - RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Última edición). La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección. Tirant lo blanch - RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. et al (Última edición). Negociación colectiva, igualdad y democracia. Comares - SALA FRANCO, T. Y OTROS (Última edición). Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La Ley - SAN MARTIN RODRIGUEZ, A.J. (Última edición). Los planes de igualdad tras su desarrollo Reglamentario: antecedentes y propuestas. Aranzadi - VALDÉS DAL RÉ, F. (Última edición). Igualdad De Género Y Relaciones Laborales: Entre La Ley Y La Negociación Colectiva . Editorial Reus
<p>Complementaria</p>	

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente



Asignaturas que continúan el temario

Otros comentarios

Para contribuir a un ambiente responsable, desde esta asignatura se pretende contribuir, utilizando únicamente el papel imprescindible, en el caso de exámenes y algún trabajo importante, todo lo demás se hará de forma electrónica. Se pretende integrar la perspectiva de género en esta educación para identificar las experiencias y aportes de hombres y mujeres en el mundo del derecho laboral, para ayudar a crear una ciudadanía comprometida con la igualdad. Todo lo planeado aquí se llevará a cabo en forma de evaluación continua y en caso de emergencia de forma electrónica a través de teams.

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías