



## Guía Docente

Datos Identificativos				
			2024/25	
Asignatura (*)	Aspectos xurídico-laborais en materia de igualdade		Código	760492007
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)			
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Mestrado Oficial	1º cuatrimestre	Primeiro	Obrigatoria	3
Idioma	Castelán			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Dereito Público			
Coordinación	Lopez Arránz, María Asuncion	Correo electrónico	a.larranz@udc.es	
Profesorado	Lopez Arránz, María Asuncion	Correo electrónico	a.larranz@udc.es	
Web				
Descrición xeral	<p>La asignatura de Aspectos Jurídico-Laborales en Igualdad, tiene como objetivo estudiar los aspectos laborales-jurídicos de la igualdad, como los diferentes tipos de discriminación y tratamiento jurídico laboral que a nivel internacional, comunitario, estatal y regional tiene esta materia. Y para ello, tras evaluar el pasado, se estudia la situación actual, así como los distintos campos de trabajo en los que se involucra, para la igualdad de género.</p> <p>El contenido de esta asignatura permite al alumno manejar conceptos jurídicos sobre igualdad en el ámbito de las relaciones laborales y sus fuentes. Lograr conocimientos legislativos, doctrinales y jurisprudenciales en materia de igualdad de género.</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 fundamenta en las jerarquías impuestas por las normas y estereotipos sociales que deben ser erradicados.</p>			

## Competencias / Resultados do título

Código	Competencias / Resultados do título
A2	Xestionar todas as cuestións relativas ao ámbito das relacións laborais.
A8	Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal.
A9	Tomar decisións e buscar solucións consensuadas a problemas complexos relativos á situación socio-laboral da empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar.
A15	Coñecer as respostas da Administración fronte aos incumprimentos laborais e ser capaz de participar no procedemento administrativo sancionador.
B1	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.
B2	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.
B3	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.
B4	Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüidades.
B5	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.



B6	Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social.
B7	Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral.
B8	Saber recoñecer os aspectos económicos da Seguridade Social e das Relacións Laborais.
B9	Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisións.
B13	Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e as distintas formas de extinción do contrato de traballo.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.
C3	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.
C4	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.
C7	Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.
C8	Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe		Competencias / Resultados do 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	

Contidos



Temas	Subtemas
TEMA 1. O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO:ORÍXES E EVOLUCIÓN HISTÓRICA.	Concepto. A igualdade na Constitución. Distintas modalidades de discriminación: por razón de sexo e acoso laboral. Fontes da Discriminación internacionais, comunitarias, estatales, autonómicas
TEMA 2. MEDIDAS ESTATAIS E AUTONÓMICAS SOBRE A IGUALDADE.	Conciliación da vida laboral e familiar. Traballo en igualdade de mulleres e homes. Fomento da contratación indefinida.
TEMA 3. MEDIDAS DE IGUALDADE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	A prevención do acoso sexual y sexista na empresa. Diferentes plans de igualdade: estatais e autonómicos. Responsabilidade Social Empresarial no sector público e na empresa privada.
TEMA 4. MEDIDAS DE IGUALDADE NA ORDE LABORAL, SOCIAL E NO PROCEDEMENTO LABORAL.	Procedementos laborais dirixidos a protexer a igualdade. O proceso de tutela antidiscriminatorio. Cauces xudiciais específicos para a tutela dos dereitos de conciliación da vida personal, familiar e laboral. Garantías na calificación dos despidos.

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Traballos tutelados	A11 B3 B4 B5 B8 C1 C4 C7 C8	2	10	12
Estudo de casos	A9 A11 A15 B7 B9	4	8	12
Discusión dirixida	B1	8	5	13
Sesión maxistral	A2 A8 B2 B6 B13	10	15	25
Presentación oral	C3	2	10	12
Atención personalizada		1	0	1

\*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Traballos tutelados	Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do ?cómo facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe. Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-titor.
Estudo de casos	Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo.
Discusión dirixida	Técnica de dinámica de grupos na que os membros dun grupo discuten de forma libre, informal e espontánea sobre un tema, aínda que poden estar coordinados por un moderador.



Sesión maxistral	Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia.
Presentación oral	Intervención inherente aos procesos de ensino-aprendizaxe baseada na exposición verbal a través da que o alumnado e profesorado interactúan dun modo ordenado, propoñendo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica.

## Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Presentación oral Traballos tutelados Estudo de casos Discusión dirixida Sesión maxistral	Desenvolvemento da materia teórica no ámbito práctico, axudando ao alumno a trasladar de forma correcta os coñecementos aprendidos á resolución de casos prácticos.  Participación do profesor nas discusións para desenvolver o aspecto crítico do alumno.  Formar ao alumno na resolución práctica dos temas teóricos e na súa exposición. Axudar á elección de temas complementarios aos coñecementos adquiridos para a súa exposición e presentación individual ou colectiva.  Novas metodoloxías técnicas no desenvolvemento da lección maxistral que no caso de emerxencia sanitaria se impartira por teams.

## Avaliación

Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Presentación oral	C3	Intervención inherente aos procesos de ensino-aprendizaxe baseada na exposición verbal a través da que o alumnado e profesorado interactúan dun modo ordenado, propoñendo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica.	15
Traballos tutelados	A11 B3 B4 B5 B8 C1 C4 C7 C8	Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do ?cómo facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe. Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-titor.	50
Estudo de casos	A9 A11 A15 B7 B9	Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo.	12
Discusión dirixida	B1	Técnica de dinámica de grupos na que os membros dun grupo discuten de forma libre, informal e espontánea sobre un tema, aínda que poden estar coordinados por un moderador.	8



Sesión maxistral	A2 A8 B2 B6 B13	Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia.	15
------------------	-----------------	--	----

#### Observacións avaliación

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.

#### Fontes de información



<p><b>Bibliografía básica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P. (Última edición). Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación. Wolters kluwer</li> <li>- CASAS BAAMONDE, M.E. (Última edición). Derechos fundamentales específicos de las mujeres. Revista de Derechos de las Relaciones laborales</li> <li>- CABEZA PEREIRO, J (Última edición). Prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo. Temas Laborales, nº 91</li> <li>- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (Última edición). Aspectos claves para la igualdad en las relaciones Laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar SCIPLINAR. Aranzadi</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> <li>- LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P. (Última edición). Sistema de Derecho Procesal Laboral . Ediciones Laborum</li> <li>- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (Última edición). Derecho del Trabajo. Netbiblo</li> <li>- MERCADER UGUINA, J,R (Última edición). Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Tirant lo Blanch</li> <li>- MOLINA HERMOSILLA,O., MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.) (Última edición). Negociando la igualdad en las empresas. Comares</li> <li>- 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</li> <li>- MONTOYA MELGAR, A. (Última edición). Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas. Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 129</li> <li>- 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</li> <li>- 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 &amp;quot;Igualdad efectiva entre mujeres</li> <li>- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Última edición). La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección. Tirant lo blanch</li> <li>- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. et al (Última edición). Negociación colectiva, igualdad y democracia. Comares</li> <li>- 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</li> <li>- SAN MARTIN RODRIGUEZ, A.J. (Última edición). Los planes de igualdad tras su desarrollo Reglamentario: antecedentes y propuestas. Aranzadi</li> <li>- VALDÉS DAL RÉ, F. (Última edición). Igualdad De Género Y Relaciones Laborales: Entre La Ley Y La Negociación Colectiva . Editorial Reus</li> </ul>
<p><b>Bibliografía complementaria</b></p>	

### Recomendacións

**Materias que se recomienda ter cursado previamente**

**Materias que se recomienda cursar simultaneamente**



Materias que continúan o temario
----------------------------------

Observacións
--------------

En aras a contribuír cun medio ambiente responsable, desde esta materia pretendese contribuír, non utilizando máis que o papel imprescindible, no caso de los exames e algúns traballos de importancia, todo o demais realizarase por medios telemáticos. Preténdese integrar a perspectiva de xénero neste ensino para identificar as experiencias e contribucións de homes e mulleres no mundo do Dereito laboal, para axudar a crear unha cidadanía comprometida coa igualdade. Todo o aquí planificado realizará en forma de avaliación continuada e no caso de emerxencia de forma telemática a través de teams.

(\*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías