



Universitat de Lleida

# GUIA DOCENT

# **DONA I TREBALL**

Coordinació: ROMERO BURILLO, ANA MARIA

Any acadèmic 2023-24

## Informació general de l'assignatura

<b>Denominació</b>	DONA I TREBALL			
<b>Codi</b>	101847			
<b>Semestre d'impartició</b>	1R Q(SEMESTRE) AVALUACIÓ CONTINUADA			
<b>Caràcter</b>	Grau/Màster	Curs	Caràcter	Modalitat
	Grau en Dret	4	OPTATIVA	Presencial
<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>	3		3
	<b>Nombre de grups</b>	1		1
<b>Coordinació</b>	ROMERO BURILLO, ANA MARIA			
<b>Departament/s</b>	DRET			
<b>Distribució càrrega docent entre la classe presencial i el treball autònom de l'estudiant</b>	6 h. classes presencials 144 h. treball autònom			
<b>Informació important sobre tractament de dades</b>	Consulteu <a href="#">aquest enllaç</a> per a més informació.			
<b>Idioma/es d'impartició</b>	Castellà 50% Català 50%			
<b>Distribució de crèdits</b>	6 crèdits en grup únic			

Professor/a (s/es)	Adreça electrònica professor/a (s/es)	Crèdits impartits pel professorat	Horari de tutoria/lloc
PUYALTO FRANCO, MARIA JOSE	mariajose.puyalto@udl.cat	1	
ROMERO BURILLO, ANA MARIA	ana.romero@udl.cat	5	

## Informació complementària de l'assignatura

Històricament l'espai públic i professional s'ha vinculat al gènere masculí i el privat al femení. Amb la incorporació de les dones al mercat de treball s'inicia un trencament en aquest model social que assigna funcions, espais i rols a cada sexe. A partir d'aquest moment es fa evident la necessitat de modificar estructures, formes d'organització i mentalitats per a que dones i homes puguin participar a la vida laboral i familiar d'acord amb les seves preferències, sense que s'assignin funcions i rols en funció del sexe. En els moments actuals continuen vigents estereotips profundament arrelats dels quals se'n deriven una sèrie de desavantatges per a les dones treballadores, les desigualtats es tradueixen en una major taxa de desocupació, un menor reconeixement de les seves qualificacions professionals, una segregació professional, tant vertical com horitzontal, un major grau de precarietat de l'ocupació femenina, un desenvolupament del treball a temps parcial no sempre voluntari, unes retribucions inferiors per treball d'igual valor, una sobrecàrrega de les tasques domèstiques, etcètera; pels homes la desigualtat es refereix a una menor participació de la vida familiar i en les responsabilitats familiars. Fer compatibles el treball i les responsabilitats familiars és un tema que depèn de la societat en el seu conjunt. És una aposta per la qualitat de vida, la solidaritat, l'afectivitat, la cohesió social, la professionalitat i el desenvolupament integral de la persona atenent a les seves aspiracions i aptituds amb independència del sexe a que pertany.

En aquesta fita l'ordenament jurídic juga un paper fonamental oferint els instruments que permeten a la ciutadania compatibilitzar les seves responsabilitats laborals amb les de caràcter personal/familiar i, en aquesta línia aquesta assignatura vol introduir a l'estudiantat des d'una vessant jurídic-laboral principalment en el coneixement de les mesures legals existents actualment dirigides a la consecució efectiva de la igualtat entre homes i dones, la qual cosa significa en aquests moments l'estudi principalment de les mesures recollides a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les modificacions introduïdes sobre aquesta matèria a partir d'aquesta llei. A tal efecte, es fa necessari l'estudi de les reformes recollides al RD-Llei 6/2019, d'1 de març que afecten a l'Estatut dels Treballadors, així com les novetats legislatives introduïdes en matèria laboral en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la libertad sexual i la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, entre d'altres.

## Objectius acadèmics de l'assignatura

1. Domini de la metodologia i les tècniques necessàries per a poder interpretar i aplicar correctament els principis i normes jurídiques pròpies de la matèria laboral des d'una perspectiva de gènere.
2. Domini dels conceptes bàsics lligats a la igualtat i no discriminació per raó de gènere.
3. Domini de la legislació laboral vigent que regula l'accés i permanència de les dones al mercat de treball.
4. Capacitat per a desenvolupar a nivell pràctic estratègies dirigides a neutralitzar accions i conductes sexistes a l'empresa.

## Competències

1. Capacitat d'organització i planificació mitjançant objectius i estratègies.
2. Capacitat per reconèixer i articular respostes en situacions de discriminació envers les dones
3. Capacitat d'elaborar accions positives.
4. Capacitat per aplicar coneixements teòrics per a resoldre problemes pràctics.
5. Capacitat de raonament crític.
6. Identificació de les fonts de desigualtat de gènere que operen en el marc de l'àmbit sociolaboral.
7. Coneixement de la legislació vigent sobre gènere i avaluació de les seves implicacions socials.
8. Capacitat d'incorporar els coneixements en matèria de gènere a l'anàlisi de diferents problemàtiques i situacions socials.

## Continguts fonamentals de l'assignatura

### **Mòdul 1. Delimitació conceptual del dret a la igualtat i a la no discriminació**

Aquest primer mòdul del curs, anomenat "Delimitació conceptual del dret a la igualtat i a la no discriminació" pot considerar-se un mòdul introductor on es presenten algunes definicions bàsiques de la matèria que ens ocupa. Per mitjà d'aquest mòdul es volen acotar des d'una vessant jurídica els elements fonamentals sobre els quals pivota tota l'assignatura.

#### **Unitat 1.**

1. Delimitació conceptual d'igualtat i la seva distinció amb la no discriminació.
2. Tipus de discriminació: la discriminació directa i la discriminació indirecta.
3. L'acció positiva.
4. La igualtat de tracte i d'oportunitats.

### **Mòdul 2. Mercat de treball i mesures d'accés a l'ocupació**

En aquest mòdul es realitzarà una anàlisi de la situació actual socio-laboral de la dona i un estudi dels mecanismes i mesures previstes per a l'accés de les dones al mercat de treball en condicions d'igualtat, tant des de la vessant de treballadora per compte aliè, com des de la vessant d'emprenedora.

#### **Unitat 2.**

1. L'accés de la dona al mercat de treball: situació actual
2. Mesures per a la consecució d'una presència equilibrada al mercat de treball: accions en l'accés al treball de lluita contra la dualització, segmentació i masculinització de llocs de treball.
3. Mesures de foment de la contractació femenina: les bonificacions, subvencions i altres instruments.

### **Mòdul 3. Les condicions de treball i la permanència de la dona al lloc de treball.**

Aquest mòdul presenta de manera ordenada i estructurada els principals continguts de la relació laboral i on de forma més habitual es posa de manifest conductes discriminatòries. La identificació d'aquestes conductes és el pas previ per establir mesures de caire preventiu i la previsió d'accions que vagin dirigides a fer efectiu el principi d'igualtat en l'àmbit del treball referents tant a les condicions i vicissituds de la prestació de treball, com de les mesures de protecció social. En aquestes unitats es treballaran especialment aquelles mesures introduïdes per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones i la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i les seves reformes, en especial el RD-Llei 6/2019.

#### **Unitat 3.**

1. El temps de treball: permisos, llicències i reducció de jornada.
2. La retribució del treball: la discriminació salarial de la dona.
3. La salut laboral de la dona treballadora: mesures amb motiu de l'embaràs, part i lactància.

4. La protecció de la treballadora víctima de violència de gènere o de violència sexual.

## **Unitat 4.**

1. La suspensió del contracte de treball per naixement i cura de menor.
2. La suspensió del contracte per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.
3. L'excedència per tenir cura de fills i filles i familiars.
4. El règim dels acomiadaments: acomiadaments discriminatoris i per assetjament sexual i per raó de sexe.
5. Els plans d'igualtat.

## Eixos metodològics de l'assignatura

D'acord amb el caràcter semipresencial de l'assignatura es combinaran les activitats presencials (llicions magistrals teòriques), amb les activitats de caràcter virtual (tutories on-line, activitats pràctiques virtuals...). Cada bloc presencial que figura al pla de desenvolupament pot estar conformat per una o diverses sessions presencials. En total el bloc de presencialitat serà com a mínim de 3 sessions presencials i com a màxim de 6 sessions presencials.

## Pla de desenvolupament de l'assignatura

Dates	Descripció	Activitat presencial	HTP (2) Hores	Activitat Treball Autònom	HTPN (3) Hores
1º Bloc presencial	Presentació	Exposició d'esdeveniments			
1º Bloc presencial	Exposició temari	Lliçó magistral		Estudi material teòric	
1º Activitat pràctica	Resolució d'activitat			Estudi material teòric i pràctic	
2º Bloc presencial	Exposició temari	Lliçó magistral		Estudi material teòric	
2º Activitat pràctica	Resolució d'activitat			Estudi material teòric i pràctic	

Dates	Descripció	Activitat presencial	HTP (2) Hores	Activitat Treball Autònom	HTPN (3) Hores
3º Bloc presencial	Exposició temari	Lliçó magistral		Estudi material teòric	
3º Activitat pràctica	Resolució d'activitat			Estudi material teòric i pràctic	

## Sistema d'avaluació

Objectius	Activitats d'avaluació. Criteris	Ponderació	Dates	O/V (1)	I/G (2)	Observacions
Demostrar el grau de coneixements adquirits i les competències específiques adquirides en relació a la matèria treballada fins al moment.	<b>Activitat pràctica</b> En aquesta activitat es valorarà la capacitat d'aplicar els coneixements adquirits a les sessions presencials i la capacitat d'anàlisi crítica i l'argumentació donada en la resolució de les activitats plantejades.	20%	A determinar pel professorat responsable	o	i	La activitat pràctica consistirà en la realització d'un questionari de respostes múltiples i/o la resolució d'un cas pràctic i/o el comentari de lectures corresponents a les unitats treballades.
Demostrar el grau de coneixements adquirits i les competències específiques adquirides en relació a la matèria treballada fins al moment	<b>Activitat Pràctica</b> En aquesta activitat es valorarà la capacitat d'aplicar els coneixements adquirits a les sessions presencials i la capacitat d'anàlisi crítica i l'argumentació donada en la resolució de les activitats plantejades.	30%	A determinar pel professorat responsable	o	i	L'activitat pràctica consistirà en la realització de resolució d'un qüestionari de respostes múltiples i/o la resolució d'un cas pràctic i/o el comentari de lectures corresponents a les unitats treballades o presentació d'altres treballs vinculats al contingut de les activitats presencials que s'hagin programat.
Demostrar el grau de coneixements adquirits i les competències específiques adquirides en relació a la matèria treballada fins al moment.	<b>Activitat Pràctica</b> En aquesta activitat es valorarà la capacitat d'aplicar els coneixements adquirits a les sessions presencials i la capacitat d'anàlisi crítica i l'argumentació donada en la resolució de les activitats plantejades.	35%	A determinar pel professorat responsable	o	i	L'activitat pràctica consistirà en la realització de resolució d'un qüestionari de respostes múltiples i/o la resolució d'un cas pràctic i/o el comentari de lectures corresponents a les unitats treballades o presentació d'altres treballs vinculats al contingut de les activitats presencials que s'hagin programat.

Objectius	Activitats d'avaluació. Criteris	Ponderació	Dates	O/V (1)	I/G (2)	Observacions
Assoliment dels coneixements bàsics de la matèria	<b>Participació en Sessions presencials*</b> Donat el caràcter semipresencial de l'assignatura es valorarà l'assistència i la participació activa en les sessions i activitats presencials programades.	15%	Segons calendari acadèmic	o	l	

Se

(1) Obligatòria/Voluntaria (2) Individual/Grupal

**Nota important: El lliurament de les activitats avaluatives es tindrà que realitzar amb puntualitat en la data màxima fixada pel professorat. Les activitats lliurades fora del termini màxim fixat es tindran per NO PRESENTADES.**

**Els treballs i activitats s'hauran de realitzar individualment, sempre que no s'indiqui una altra cosa per part del professorat responsable. La còpia o plagi, així com la realització conjunta de les activitats, a no ser que s'indiqui el caràcter col·lectiu del treball, en les activitats que són objecte d'avaluació suposarà un SUSPENS i es valorarà pel professorat l'obertura d'expedient disciplinari d'acord amb la normativa d'aplicació.**

**Les sessions presencials es poden veure incrementades amb motiu de la realització de conferències, seminaris, en el marc de l'oferta formativa del MINOR.**

**(\* Cas que per motius de força major (emergència sanitària o d'altre circumstàncies) que facin impossible la realització presencial de les sessions o d'alguna d'elles, la puntuació corresponent a l'assistència es traslladarà a la puntuació de les activitats avaluatives programades o a la realització d'altres activitats que estableixin les professores responsables de l'assignatura.**

## Bibliografia i recursos d'informació

A continuació es facilita un conjunt d'obres de caràcter bàsic sobre la matèria. Aquesta bibliografia es completarà amb la que es facilitarà a cada activitat avaluativa per a la seva correcta resolució.

### I. OBRES PER A L'ESTUDI DE LA MATÈRIA

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina i NIETO ROJAS, Patricia: *Planes de Igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio et alter: *Aspectos laborales de la ley de igualdad*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2007.

BALLESTER PASTOR, Maria Amparo: "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol", *Femeris*, vol. 4 núm.2, 2019.

BLAZQUEZ AGUDO, Eva; SAINZ DE BARANDA ANDÚJAR, Clara i NIETO ROJAS, Patricia (Dir.): *Especialista en Gestión de Políticas de Igualdad*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2019.

COLOM GORGUES, A i PUYALTO FRANCO, M<sup>a</sup> José: *Les dones al món rural en Catalunya*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> Fernanda: "Igualdad y no discriminación por razón de sexo: planteamiento constitucional" en APARICIO, J. y BAYLOS, A. (Coord.): *Autoridad y democracia en la empresa*. Ed. Trotta. Madrid, 1992, págs. 95 a 114 y 135 a 144.

FABREGAT MONFORT, Gemma: *La obligatoriedad del Plan de Igualdad Tras el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, Albacete, 2019.

LOUSADA AROCHENA, José Francisco.: *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. (Coord.): *Comentarios laborales a la ley de igualdad entre mujeres y hombres*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2008.

MORENO GENÉ, Josep i ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>: *Medidas Laborales y de Protección Social de la Trabajadora Víctima de Violencia de Género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

NIETO ROJAS, Patricia (Dir.): *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, Dykinson, Madrid, 2021.

PUYALTO FRANCO, M<sup>a</sup>.José, "Políticas de género en el medio rural", *Revista de desarrollo rural y cooperativismo agrario* núm. 13, 2009-2010

ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>.: *Igualdad y retribución*. Ed. Tirant lo Blanch. València, 2006.

ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup> (Coord.): *La protección de la víctima de violencia de género. Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004*. Ed. Thomson Reuters Aranzadi. Cizur Menor (Navarra), 2016.

ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup> (Coord.): *Trabajo, Género e Igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 pra la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ed. Thomson Reuters Aranzadi. Cizur Menor (Navarra), 2018.

ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. (Coord.): *La Mujer ante los retos del Trabajo 4.0*. Ed. Aranzadi. Cizur Menor (Navarra), 2023.

ROMERO RÓDENAS, M<sup>a</sup> José: *Planes de Igualdad*, Bomarzo, Albacete, 2017.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (Dir.): *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel: "La igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 3/2007". *Relaciones Laborales*, núm. 8/2007.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. (Dir.): *La presencia femenina en el Mundo Laboral: Metas y realidades*. Ed. Aranzadi, 2006.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. i SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (Ed.): *Comentarios a la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Ed. Aranzadi. Cizur Menor, 2008.

## **II.REPERTORIS NORMATIUS**

CRUZ VILLALÓN, Jesús i MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, Juan: *Estatuto de los Trabajadores*. Ed. Tecnos. Madrid.

GALIANA MORENO, Jesús M<sup>a</sup>. i SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente.: *Legislación Laboral y dela Seguridad Social*. Ed. Thomson-Aranzadi.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel; OJEDA AVILÉS, Antonio; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> Fernanda i GORELLI HERNÁNDEZ, Juan.: *Legislación laboral*. Ed. Tecnos.

SERRANO MARTÍNEZ, José E. i SEQUEIRA DEFUENTES, Marcial.: *Legislación Social Básica*.Ed. Civitas. Madrid.



## **III. ALTRES FONTS D'INFORMACIÓ**

<http://www.gencat.net/treballiindustria/departament/activitat/treball/dadest3/index.html>

<http://www.ccoo.cat/dona/>

<http://www.ces.es>

<http://www.mtas.es/mujer> (Mujer en cifras)

<http://www.ine.es>