



Universitat de Lleida

GUÍA DOCENTE

MUJER Y TRABAJO

Coordinación: ROMERO BURILLO, ANA MARIA

Año académico 2022-23

Información general de la asignatura

Denominación	MUJER Y TRABAJO			
Código	101847			
Semestre de impartición	1R Q(SEMESTRE) EVALUACIÓN CONTINUADA			
Carácter	Grado/Máster	Curso	Carácter	Modalidad
	Grado en Derecho	4	OPTATIVA	Presencial
Número de créditos de la asignatura (ECTS)	6			
Tipo de actividad, créditos y grupos	Tipo de actividad	PRAULA	TEORIA	
	Número de créditos	3	3	
	Número de grupos	1	1	
Coordinación	ROMERO BURILLO, ANA MARIA			
Departamento/s	DERECHO PÚBLICO			
Distribución carga docente entre la clase presencial y el trabajo autónomo del estudiante	6 horas presenciales 144 horas de trabajo autónomo			
Información importante sobre tratamiento de datos	Consulte este enlace para obtener más información.			
Idioma/es de impartición	Castellano 100%			
Distribución de créditos	6 créditos en grupo único			

Profesor/a (es/as)	Dirección electrónica\nprofesor/a (es/as)	Créditos impartidos por el profesorado	Horario de tutoría/lugar
PUYALTO FRANCO, MARIA JOSE	mariajose.puyalto@udl.cat	1	
ROMERO BURILLO, ANA MARIA	ana.romero@udl.cat	5	

Información complementaria de la asignatura

Históricamente el espacio público y profesional se ha vinculado al género masculino y el privado al femenino. Con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se inicia la ruptura en este modelo social que asigna funciones, espacios y roles a cada sexo. A partir de este momento se hace evidente la necesidad de modificar estructuras, formas de organización y mentalidades para que las mujeres y los hombres puedan participar de la vida laboral y familiar de acuerdo con sus preferencias, sin que se asignen funciones o roles en función del sexo. En el momento actual continúan vigentes estereotipos profundamente arraigados de los cuales se derivan una serie de desventajas para las mujeres trabajadoras, las desigualdades se traducen en una mayor tasa de desempleo, un menor reconocimiento de sus cualificaciones profesionales, una segregación profesional, tanto vertical, como horizontal, un mayor grado de precariedad en el empleo femenino, un desarrollo del trabajo a tiempo parcial no siempre voluntario, unas retribuciones inferiores por trabajo de igual valor, una sobrecarga de las tareas domésticas, etcétera; para los hombres la desigualdad se refiere a una menor participación en la vida familiar y en las responsabilidades familiares. Hacer compatible el trabajo y las responsabilidades familiares es un tema que depende de la sociedad en su conjunto. Es una apuesta por la calidad de vida, la solidaridad, la afectividad, la cohesión social, la profesionalidad y el desarrollo integral de la persona atendiendo a sus propias aspiraciones y aptitudes con independencia del sexo que tenga.

En la consecución de este objetivo el ordenamiento jurídico juega un papel fundamental ofreciendo instrumentos que permitan a la ciudadanía compatibilizar sus responsabilidades laborales con la de carácter personal/familiar y, en esta línea esta asignatura quiere introducir al estudiantado desde una vertiente jurídico-laboral principalmente en el conocimiento de las medidas legales existentes actualmente dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que significa en estos momentos el estudio principalmente de las medidas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores reformas que han afectado a dichas normas, en especial el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Objetivos académicos de la asignatura

1. Dominio de la metodología y las técnicas necesarias para poder interpretar y aplicar correctamente los principios y normas jurídicas propias de la materia laboral desde una perspectiva de género.
2. Dominio de los conceptos básicos ligados a la igualdad y no discriminación por razón de género.
3. Dominio de la legislación laboral vigente que regula el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.
4. Capacidad para desarrollar a nivel práctico estrategias dirigidas a neutralizar acciones y conductas sexistas en la empresa.

Competencias

Competencias generales o básicas

CG1 La persona titulada con el máster es capaz de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional y de su especialización en el ámbito del asesoramiento y gestión administrativa

CB1 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

CB2 Saber aplicar los conocimientos adquiridos y tener capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB3 Ser capaz 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

CB4 Saber comunicar las conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB5 Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Competencias específicas

CE1. Capacidad para informar, aconsejar y asesorar profesionalmente a terceros en las relaciones administrativas susceptibles de representación con las administraciones públicas.

CE2. Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación propias del ejercicio profesional colegiado de la gestión administrativa.

CE3. Ser capaz de identificar los objetivos a alcanzar, planificar las estrategias adecuadas para conseguirlos a corto o largo plazo y evaluar las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de las mismas.

CE4. Capacidad de conocer e integrar las áreas de conocimiento implicadas en la resolución del problema o situación planteada por el cliente.

CE5. Capacidad de intervenir en la resolución de conflictos en materias propias del ejercicio profesional de la gestión administrativa.

CE6. Comprender el contexto humano, económico y social del derecho y saber valorar las consecuencias jurídicas y económicas de las decisiones planteadas al cliente.

CE7. Capacidad de interpretar las normas jurídicas según las reglas propias de cada ámbito del Derecho y aplicarlas de forma adecuada a los conflictos planteados por el cliente.

CE8. Capacidad de plantear diversas alternativas ante un problema jurídico o económico, saber jerarquizar y tomar decisiones para llegar a una solución adecuada a las necesidades del cliente.

CE9. Manejar adecuadamente las fuentes del conocimiento, legales, doctrinales y jurisprudenciales, en el ámbito jurídico y económico correspondiente.

Competencias transversales

CT1. Compromiso ético. Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad de mostrar actitudes coherentes con las concepciones éticas y deontológicas.

CT2. Capacidad de aprendizaje y responsabilidad. Capacidad de análisis, de síntesis y de aplicación de los saberes en la práctica. Capacidad de tomar decisiones y de adaptación a situaciones no ideales.

CT3. Capacidad creativa y emprendedora. Capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos. Capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos.

CT4. Sostenibilidad. Capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito. Capacidad de manifestar visiones integradas y sistémicas.

CT5. Trabajo en equipo. Capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común. Capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales

Contenidos fundamentales de la asignatura

Modulo 1. Delimitación conceptual del derecho a la igualdad y la no discriminación

Este primer módulo del curso denominado "Delimitación conceptual del derecho a la igualdad y no discriminación" puede considerarse un módulo introductorio en el que se presentan las definiciones básicas de la materia que nos ocupa. Por medio de este módulo se quiere acotar desde una perspectiva jurídica los elementos fundamentales sobre los cuales pivota toda la asignatura.

Unidad 1.

1. Delimitación conceptual de igualdad y su distinción con la no discriminación.
2. Tipos de discriminación: la discriminación directa y la discriminación indirecta.

3. La acción positiva.
4. La igualdad de trato y de oportunidades.

Módulo 2. Mercado de trabajo y medidas de acceso al empleo

En este módulo se realizará un análisis de la situación actual socio-laboral de la mujer y un estudio de los mecanismos y medidas previstas para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, tanto desde la vertiente del trabajo por cuenta ajena, como desde la vertiente emprendedora.

Unidad 2.

1. El acceso de la mujer al mercado de trabajo: situación actual.
2. Medidas para la consecución de una presencia equilibrada en el mercado de trabajo: acciones en el acceso al trabajo de lucha contra la dualización, segmentación y masculinización de los puestos de trabajo.
3. Medidas de fomento de la contratación femenina: las bonificaciones, subvenciones y otros instrumentos.

Módulo 3. Las condiciones de trabajo y la permanencia de la mujer en el puesto de trabajo

Este módulo presenta de manera ordenada y estructurada los principales contenidos de la relación laboral y donde de forma más habitual se pone de manifiesto conductas discriminatorias para la mujer. La identificación de estas conductas es el paso previo para establecer medidas de carácter preventivo y la previsión de acciones que vayan dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad en el ámbito del trabajo referentes tanto a las condiciones de trabajo y vicisitudes de la prestación laboral, como de las medidas de protección social. En estas unidades didácticas se tabajarán especialmente las medidas introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las modificaciones introducidas en dichas normas con posterioridad, en especial por el RD-ley 6/2019.

Unidad 3.

1. El tiempo de trabajo: permisos, licencias y reducción de jornada.
2. La retribución del trabajo: la discriminación salarial de la mujer.
3. La salud laboral de la mujer trabajadora: medidas con motivo del embarazo, parto y lactancia.

Unidad 4.

1. La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.
2. La suspensión del contrato de trabajo por adopción y guarda con fines de adopción y acogimiento.
3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares.
4. El régimen de despidos: los despidos discriminatorios y por acoso sexual y por razón de sexo.
5. Los planes de igualdad.

Ejes metodológicos de la asignatura

De acuerdo con el carácter semipresencial de la asignatura se combinarán actividades presenciales (lecciones magistrales teóricas), con actividades de carácter virtual (tutorías on-line, prácticas virtuales...).

Plan de desarrollo de la asignatura

--

Dates	Descripció	Activitat presencial	HTP (2) Hores	Activitat Treball Autònom	HTPN (3) Hores
1º Bloque presencial	Presentació	Exposició de la dinàmica y desarrollo de la asignatura.			
1º Bloque presencial	Exposició temario	Lección magistral		Estudio material teórico	
1ª Actividad práctica	Resolución de actividad			Estudio material teórico y práctico	
2º Bloque presencial	Exposició temario	Lección magistral		Estudio material teórico	
2ª Actividad práctica	Resolución de actividad			Estudio material teórico y práctico	
3ª Bloque presencial	Exposició temario	Lección magistral		Estudio material teórico	
3ª Actividad práctica	Resolución de actividad			Estudio material teórico y práctico	

Sistema de evaluación

Objetivos	Actividades de evaluación. Criterios	Ponderación	Fechas	O/V (1)	I/G (2)	Observaciones
Demostrar el grado de conocimientos adquiridos y las competencias específicas adquiridas en relación a la materia trabajada hasta el momento.	Actividad práctica En esta actividad se valorará la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las sesiones presenciales y la capacidad de análisis crítica y argumentación dada a la resolución de las actividades planteadas.	20%	A determinar por el profesorado responsable	0	1	La actividad práctica consistirá en la realización de un cuestionario de respuestas múltiples y/o la resolución de un caso práctico y/o el comentario de lecturas correspondientes a las unidades trabajadas hasta el momento.
Demostrar el grado de conocimientos adquiridos y las competencias específicas adquiridas en relación a la materia trabajada hasta el momento.	Actividad práctica En esta actividad se valorará la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las sesiones presenciales y la capacidad de análisis crítica y argumentación dada a la resolución de las actividades planteadas.	30%	A determinar por el profesorado responsable	0	1	La actividad práctica consistirá en la realización de un cuestionario de respuestas múltiples y/o la resolución de un caso práctico y/o el comentario de lecturas correspondientes a las unidades trabajadas hasta el momento.

<p>Demostrar el grado de conocimientos adquiridos y las competencias específicas adquiridas en relación a la materia trabajada hasta el momento.</p>	<p>Actividad práctica En esta actividad se valorará la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las sesiones presenciales y la capacidad de análisis crítica y argumentación dada a la resolución de las actividades planteadas.</p>	<p>35%</p>	<p>A determinar por el profesorado responsable</p>	<p>o</p>	<p>i</p>	<p>La actividad práctica consistirá en la realización de un cuestionario de respuestas múltiples y/o la resolución de un caso práctico y/o el comentario de lecturas correspondientes a las unidades trabajadas hasta el momento.</p>
<p>Asunción de los conocimientos básicos de la materia</p>	<p>Participación en sesiones presenciales* Dado el carácter semipresencial de la asignatura se valorará la asistencia y participación en las tres sesiones presenciales programadas</p>	<p>(15% 5% por cada bloque presencial</p>	<p>Según calendario académico</p>	<p>o</p>	<p>l</p>	

Nota importante: La entrega de las actividades evaluativas se tendrá que realizar con puntualidad en la fecha máxima fijada por el profesorado. Las actividades entregadas fuera de plazo se tendrán por **NO PRESENTADAS**.

Los trabajos y actividades se deberán realizar de forma individual, siempre que no se indique expresamente otra cosa por parte del profesorado responsable. La copia o el plagio, así como la realización conjunta de actividades, salvo que se indique expresamente el carácter colectivo del trabajo, en las actividades que son objeto de evaluación supondrá el **SUSPENSO** en la asignatura.

Las sesiones presenciales podrán verse incrementadas con motivo de la organización de conferencias, seminarios, etc. en el marco de la oferta formativa del MINOR.

(*) En caso de que por motivos de fuerza mayor (emergencia sanitaria u otras circunstancias) no sea posible la realización de las sesiones presenciales o alguna de ellas, la puntuación correspondiente a la asistencia a las mismas se trasladará a la puntuación de las actividades evaluativas programadas o a la realización de otras actividades que establezcan las profesoras responsables de la asignatura.

Bibliografía y recursos de información

A continuación se facilita un conjunto de obras de carácter básico sobre la materia. Esta bibliografía se completará con la que se facilitará en cada actividad evaluativa para su correcta resolución.

I. OBRAS GENERALES

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

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

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 y PUYALTO FRANCO, M^a José: *Les dones al món rural en Catalunya*, Tirant Lo Blanch,

Valencia, 2009.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo.: "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres". *Relaciones Laborales*, núm. 9/2007.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a 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.

GARCÍA NINET, Ignacio. (Dir.): *Comentarios a la ley de igualdad*. Ed. CISS. Valencia, 2007.

LOUSADA AROCHENA, José Francisco. (Coord.): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ed. MTI. Madrid, 2008.

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 y ROMERO BURILLO, Ana M^a: *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.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa.: "La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Aproximación para el debate". *Revista de Derecho Social*, núm. 37/2007.

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

ROMERO BURILLO, A.M.: *Igualdad y retribución*. Ed. Tirant lo Blanch. València, 2006.

ROMERO BURILLO, Ana M^a (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^a (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 RÓDENAS, M^a 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 y 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.REPERTORIOS NORMATIVOS

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

Madrid.

GALIANA MORENO, Jesús M^a y SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente.: *Legislación Laboral y dela Seguridad Social*. Ed. Thomson-Aranzadi.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel; OJEDA AVILÉS, Antonio; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a Fernanda y GORELLI HERNÁNDEZ, Juan.: *Legislación laboral*. Ed. Tecnos.

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

III. OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

<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>