



Facultad de Derecho – Grado en Relaciones Laborales

Plan docente de la asignatura  
**Políticas y Planes de Igualdad (21822)**

Curso 2014-2015

# Políticas y planes de igualdad (21822)

<b>Titulación/estudio:</b>	Grado en Relaciones Laborales
<b>Curso:</b>	3º/4º
<b>Trimestre:</b>	3º
<b>Número de créditos ECTS:</b>	4
<b>Horas dedicación estudiante:</b>	100 horas
<b>Lengua de la docencia:</b>	Castellá
<b>Profesorado:</b>	<b>Julia Lopez Lopez</b> <b>Aida Ruiz</b>

## 1. Presentación de la asignatura

Los objetivos del Curso son analizar por una lado, las estrategias, tanto a nivel comunitario como nacional, así como a nivel legal y de otros instrumentos de regulación y coordinación de las políticas de igualdad y no discriminación de las mujeres en las empresas y en segundo lugar los Planes de Igualdad como instrumentos específicos dinamizados por la LO3/2007 de igualdad efectiva.

El estudiante una vez que haya cursado la asignatura tendrá la capacidad de poder poner en marcha en las empresas o centros de trabajo toda una serie de estrategias que le permitirán detectar las discriminaciones por razón de género y ser capaz de proponer alternativas para poder eliminar estas situaciones. Los Planes de Igualdad no son el único instrumento pero sí uno de los más relevantes para planificar las políticas de igualdad y no discriminación en las empresas. Se formará al estudiante para su elaboración en todo su proceso, de diagnóstico, contenidos, vinculabilidad y auditoría.

## 2. Competencias a conseguir

Competencias generales del Grado	Competencias específicas de la asignatura
G4 – Compromiso ético	E2 – Marco normativo de las relaciones laborales E14 – Capacidad de selección y gestión de la información laboral E17 – Interpretar datos e indicadores socioeconómicos E22 – Comprender el carácter dinámico de las relaciones laborales nacionales e internacionales E23 – Análisis crítico de las decisiones de los agentes sociales

### **3. Contenidos**

Tema I.- Las políticas y regulación de la igualdad y no discriminación a nivel internacional.

I.- Los Convenios de la OIT en materia de igualdad y no discriminación. 2.- Las Recomendaciones de la OIT. 3.- Las Estrategias de la OIT en materia de igualdad y no discriminación. 4.- La Agenda de Trabajo Decente.

Tema II.- Las Estrategias sobre igualdad en la Unión Europea (1)

I.- Igualdad y no discriminación en el escenario europeo: 2.- Las primeras Directivas sobre igualdad y no discriminación. 2.- El papel del Tribunal de Justicia. 3.- La versión actualizada de las normas comunitarias; 1.- normas sobre igualdad y no discriminación; 2.- normas sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Tema III .-.- Las Estrategias sobre igualdad en la Unión Europea (2).

1.- Otros instrumentos comunitarios: recomendaciones y planes de igualdad. 2.- La Estrategia Lisboa: la inclusión de la igualdad desde la perspectiva del empleo. 3.- La Estrategia Lisboa: la inclusión de la igualdad desde la perspectiva de los sistemas de protección social. 4.- El Plan de acción comunitaria de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Tema IV.- Los Planes de igualdad como instrumento de planificación de la igualdad.

1.- Definición de un Plan de igualdad. 2.- El objetivo de una Plan de igualdad: la planificación y la coordinación de las políticas de igualdad y no discriminación. 3.- La tipología de los Planes de igualdad. 4.- Los efectos de un Plan de igualdad.

Tema V.- Las Estrategias y Planes de igualdad dentro de la LO 3/2007 de igualdad efectiva.

1.- La LO 3/2007: principios y objetivos. 2.- La definición de los Planes de igualdad en la LO como instrumentos. 3.- Los principios que deben implementar los Planes de igualdad. 4.- Los contenidos de los Planes de igualdad.

Tema VI.- El procedimiento de composición de un Plan de igualdad.

1.- La fase de análisis de la situación: el diagnóstico. 2.- La fase de articulación de medidas. 3.- La configuración de mecanismos de control. 4.- La articulación de los Planes con los instrumentos de negociación colectiva.

Tema VII.- El estudio de casos concretos.

1.- Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas. 2.- Planes de igualdad en empresas privadas. 3.- Planes de Igualdad incluidos en Convenios Colectivos. 4.- Planes de igualdad formulados como principios informadores de las relaciones laborales.

## 4. Evaluación

### 4.1. Sistema de evaluación.

ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	% NOTA FINAL	CRITERIOS DE RECUPERACIÓN	% RECUPERACIÓN (SOBRE NOTA FINAL)	COMPETENCIAS EVALUADAS
Examen teórico	Evaluación de los conocimientos teóricos mediante un examen  El tipo de examen (test de respuestas múltiples, preguntas a desarrollar, preguntas cortas...) se fijará en el Aula Global por el profesorado	70 %	Examen teórico	60 %	G4, E2, E22
Evaluación continua	Evaluación continua de conocimientos teóricos y su aplicación práctica.  Se valorará la aplicación correcta de la normativa legal y su argumentación oral y escrita, la búsqueda de información doctrinal y jurisprudencial.  Se valorará el trabajo o ejercicio por escrito así como la asistencia y participación activa en todas las sesiones prácticas (enumeradas en la programación de actividades).	30 %	Prueba prácticas	30 %*	G4, E2, E14, E17, E22, E23

\* Los estudiantes que deban recuperar la prueba práctica y la evaluación continua, realizarán una única prueba de recuperación a fin de recuperar ambas actividades. En este caso, el porcentaje sobre la nota final equivaldrá a la suma de las dos (40 %).

### 4.2.- Condiciones para poder concurrir a la recuperación

Podrán concurrir al proceso de recuperación todos los estudiantes que, habiendo participado en al menos el 50 % de las actividades de evaluación continua y habiéndose presentado al examen final de la asignatura, hayan obtenido la calificación final de suspendido en la evaluación trimestral. Los estudiantes sólo podrán recuperar aquella o aquellas actividades en las que hayan obtenido una calificación inferior a 5. No se puede presentar a la recuperación para subir nota si la asignatura está aprobada.

### 4.3.- Sistema de evaluación de los estudiantes de movilidad

ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	% NOTA FINAL	COMPETENCIAS EVALUADAS
Prueba escrita	Evaluación de los conocimientos teóricos a través de un examen y evaluación de los conocimientos prácticos mediante un supuesto práctico	100 %	G4, E2, E14, E17, E22, E23

### 4.4.- Reglamentación de las pruebas.-

- En todas las pruebas y exámenes el estudiante deberá portar un documento acreditativo de su identidad.
- Cualquier infracción grave de la disciplina de los exámenes, como la copia tanto activa como pasiva, comportará la retirada inmediata del alumno de la prueba y que la misma compute como cero.
- No se admite el plagio en los trabajos escritos individuales. En caso de cometer plagio, los trabajos implicados contarán como cero.
- Cualquier ejercicio o trabajo que no haya sido entregado en tiempo y forma establecido se tendrá por no presentado.
- Una vez iniciado el examen, no se permitirá el acceso al aula.

## 5. Bibliografía y recursos didácticos

Como bibliografía general, que se completará con la que se vaya indicando en los diferentes módulos del Programa, se incluye:

- Juana Ma Serrano, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres*. Colección Estudio, Bomarzo, Madrid, 2007.
- Julia Lopez Lopez, Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de "Gender Mainstreaming" y "Empowerment", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número 2, 2007, extraordinario dedicado a la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, págs. 53-67.
- Teresa Perez del Rio, 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 las empresas. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número 2, 2007, extraordinario dedicado a la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pag. 261.
- Teresa Perez del Rio, La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. *Lan Harremanak/número 25 (2012)*

## 6. Metodología

La metodología es acorde con los objetivos del Curso. Se busca, por tanto, formar al estudiante para que desarrolle su sensibilidad hacia el análisis transversal de las estrategias y

políticas de género, capacitándole en la práctica para poder elaborar planes de igualdad y políticas de género en las empresas.

La metodología parte de clases teóricas y prácticas y en ambas la interacción entre el profesor y el grupo es fundamental así como la que se abra entre los alumnos. La participación de los estudiantes y su trabajo en continuidad, tanto en las clases con preguntas y comentarios como fuera del aula estudiando y leyendo los textos recomendados, serán la base de la metodología para este Curso.

## 7. Programación de actividades

Al desarrollo de cada uno de los temas del programa se dedicará, en principio, una sesión de dos horas de duración. Las clases prácticas se impartirán sobre estos contenidos avanzado previamente en la clase teórica y tendrán como base la preparación de los diferentes casos por el estudiante con anterioridad a la clase práctica.

	<b>Activitat Presencial classe teòrica</b>	<b>Activitat presencial classe pràctica (seminaris)</b>	
<b>1ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 2h)</b>		
<b>2ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 2h)</b>	<b>Practica 2h.</b>	
<b>3ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 2h)</b>	<b>Practica 2h</b>	
<b>4ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 2h)</b>		
<b>5ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 2h)</b>	<b>Practica 2h</b>	
<b>6ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 2h)</b>		
<b>7ª setmana</b>	<b>Practica 2h</b>		
<b>9ª setmana</b>	<b>Explicació teoria ( 1h)</b>		
<b>10ª setmana</b>	<b>Practica 2h.</b>		

