

# **Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado**

## **Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos**

**GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA :**

**Políticas de igualdad en la empresa  
(2024 - 2025)**

## 1. Datos descriptivos de la asignatura

Asignatura: Políticas de igualdad en la empresa	Código: 235741109
<ul style="list-style-type: none"><li>- Centro: <b>Escuela de Doctorado y Estudios de Postgrado</b></li><li>- Lugar de impartición: <b>Facultad de Derecho</b></li><li>- Titulación: <b>Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos</b></li><li>- Plan de Estudios: <b>2014 (Publicado en 2014-02-14)</b></li><li>- Rama de conocimiento: <b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b></li><li>- Itinerario / Intensificación:</li><li>- Departamento/s: <b>Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa Sociología y Antropología</b></li><li>- Área/s de conocimiento: <b>Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Sociología</b></li><li>- Curso: <b>1</b></li><li>- Carácter: <b>Obligatoria</b></li><li>- Duración: <b>Primer cuatrimestre</b></li><li>- Créditos ECTS: <b>3,0</b></li><li>- Modalidad de impartición: <b>Presencial</b></li><li>- Horario: <b>Enlace al horario</b></li><li>- Dirección web de la asignatura: <b><a href="http://www.campusvirtual.ull.es">http://www.campusvirtual.ull.es</a></b></li><li>- Idioma: <b>Castellano</b></li></ul>	

## 2. Requisitos de matrícula y calificación

Ninguno

## 3. Profesorado que imparte la asignatura

Profesor/a Coordinador/a: <b>CRISTINO CELSO BARROSO RIBAL</b>
- Grupo:
<b>General</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre: <b>CRISTINO CELSO</b></li><li>- Apellido: <b>BARROSO RIBAL</b></li><li>- Departamento: <b>Sociología y Antropología</b></li><li>- Área de conocimiento: <b>Sociología</b></li></ul>

**Contacto**

- Teléfono 1: **922317922**
- Teléfono 2: **616683854**
- Correo electrónico: **ctinobar@ull.es**
- Correo alternativo: **ctinobar@ull.edu.es**
- Web: **<http://www.campusvirtual.ull.es>**

**Tutorías primer cuatrimestre:**

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Lunes	08:30	11:30	Edificio de Derecho y Ciencias Sociales - GU.1G	0.4.
Todo el cuatrimestre		Martes	08:30	11:30	Edificio de Derecho y Ciencias Sociales - GU.1G	0.4.

Observaciones: Las tutorías serán presenciales, manteniendo para fomentar su accesibilidad y participación las consultas también en línea. Para llevar a cabo la tutoría en línea se hará uso de algunas de las herramientas institucionales disponibles para ello, preferentemente Google Meet, con la dirección del correo [ctinobar@ull.edu.es](mailto:ctinobar@ull.edu.es).

**Tutorías segundo cuatrimestre:**

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Lunes	08:30	11:30	Edificio de Derecho y Ciencias Sociales - GU.1G	0.4.
Todo el cuatrimestre		Martes	08:30	11:30	Edificio de Derecho y Ciencias Sociales - GU.1G	0.4.

Observaciones: Las tutorías serán presenciales, manteniendo para fomentar su accesibilidad y participación las consultas también en línea. Para llevar a cabo la tutoría en línea se hará uso de algunas de las herramientas institucionales disponibles para ello, preferentemente Google Meet, con la dirección del correo [ctinobar@ull.edu.es](mailto:ctinobar@ull.edu.es).

**Profesor/a: LAURA CASANOVA MARTÍN**

- Grupo:

#### General

- Nombre: **LAURA**
- Apellido: **CASANOVA MARTÍN**
- Departamento: **Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa**
- Área de conocimiento: **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

#### Contacto

- Teléfono 1:
- Teléfono 2:
- Correo electrónico: **lcasanov@ull.es**
- Correo alternativo:
- Web: **<https://www.campusvirtual.ull.es/>**

#### Tutorías primer cuatrimestre:

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Miércoles	10:00	13:00	- - -	Telemática (Google Meet)
Todo el cuatrimestre		Jueves	10:00	13:00	Edificio de Derecho y Ciencias Sociales - GU.1G	Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Observaciones: Las tutorías se llevarán a cabo de forma presencial o telemática. Es aconsejable que quienes estén interesados en asistir a tutorías envíen previamente un correo electrónico a: [lcasanov@ull.edu.es](mailto:lcasanov@ull.edu.es)

#### Tutorías segundo cuatrimestre:

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Martes	12:30	15:30	Edificio de Derecho y Ciencias Sociales - GU.1G	Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Todo el cuatrimestre		Lunes	13:00	16:00	- - -	Telemática (Google Meet)

Observaciones: Las tutorías se llevarán a cabo de forma presencial o telemática. Es aconsejable que quienes estén interesados en asistir a tutorías envíen previamente un correo electrónico a: [lcasanov@ull.edu.es](mailto:lcasanov@ull.edu.es)

#### 4. Contextualización de la asignatura en el plan de estudio

Bloque formativo al que pertenece la asignatura: **Básico**  
 Perfil profesional: **Dirección de Recursos Humanos**

## 5. Competencias

### Competencias Generales

**CG6** - Transferir a los compañeros, la comunidad académica, y la sociedad en general aspectos de su área de especialización en la dirección y gestión de recursos humanos.

**CG7** - Formular juicios a partir de los datos disponibles, incluyendo reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos.

**CG8** - Formular juicios de valor a partir de información sobre la estrategia empresarial vinculados a la aplicación en la estrategia de la función de recursos humanos.

### Competencias Básicas

**CB6** - 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.

**CB7** - 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.

**CB8** - 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.

**CB9** - 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.

### Competencias Específicas

**CE2** - Dirigir los sistemas y políticas de recursos humanos, en un marco que garantice la competitividad empresarial, la máxima capacitación y despliegue del potencial de las personas, y la salvaguarda de los derechos de los diversos agentes involucrados

**CE3** - Aplicar las teorías relevantes en el campo de la dirección estratégica de recursos humanos y aplicarlas al estudio de problemas concretos relacionados con este campo de estudio

**CE9** - Analizar problemas en los ámbitos de las políticas de gestión de recursos humanos a través de métodos científicos.

**CE10** - Elaborar normativas propias del área de la dirección de recursos humanos.

**CE12** - Comprender el contexto externo e interno de las organizaciones, y ser capaz de analizarlos, evaluarlos e interpretarlos.

**CE13** - Gestionar información y documentación laboral, así como datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

**CE15** - Aplicar el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo.

## 6. Contenidos de la asignatura

### Contenidos teóricos y prácticos de la asignatura

**Profesora: Laura Casanova Martín (MÓDULO I)**

## **6. La igualdad en las relaciones de trabajo**

1. Las causas y supuestos de discriminación en las relaciones de trabajo.
2. Formas de participación de los trabajadores en materia de igualdad.
3. Plan de igualdad y negociación colectiva: concepto y configuración legal. Ámbitos de aplicación del plan de igualdad. Eficacia jurídica de los planes de igualdad. Procedimiento de elaboración de los planes de igualdad. Objetivos y medidas de los planes de igualdad (remisión). Ejecución y control de los planes de igualdad.
4. La igualdad retributiva, el registro y la auditoría.

## **7. Medidas y políticas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la empresa**

1. Marco normativo de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
2. Permisos retribuidos y no retribuidos para atender necesidades personales y deberes de conciliación.
3. Las reducciones de jornada por motivos familiares y personales.
4. Las vacaciones y las necesidades de conciliación.
5. Las excedencias por motivos familiares y personales.
6. Las suspensiones del contrato por la maternidad y paternidad.
7. La adaptación de la duración y la distribución de la jornada por necesidades de conciliación.

### **Profesor: Cristino Celso Barroso Ribal (MÓDULO II)**

1. ¿Qué se entiende por trabajo?. La segregación de mercados. Género y trabajo: trabajo-actividad-(des)empleo-"inactividad". Género y trabajo: el caso de las mujeres empresarias. Género y trabajo: trabajo "productivo"-trabajo "reproductivo". Género y trabajo: ¿qué sucede de puertas adentro?: trabajo doméstico y cuidados. Género y trabajo: los diferentes usos del tiempo. Género y trabajo: la doble presencia.
2. Políticas de Igualdad. Políticas de Igualdad en el empleo. Principales enfoques de la (des)igualdad de género. El diagnóstico de la (des)igualdad de género. Las dimensiones de la (des)igualdad: estudios, estadísticas, la información útil desde la perspectiva de género. La aplicación de la perspectiva de género: dimensionesIntroducción a las Políticas de Igualdad.
3. Planes y Políticas de Igualdad en la empresa. Diagnóstico sobre la (des)Igualdad en las empresas.
- 4.- Indicadores de Género: tipologías, características, índices, las fuentes, los tiempo, construcción de indicadores.
- 5.- Estrategias para la elaboración de un Plan de Igualdad en una empresa. Análisis y elaboración de casos prácticos.

### **Actividades a desarrollar en otro idioma**

Se trabajará con artículos científicos, documentos oficiales de soft law e informes publicados en inglés adoptados por organismos internacionales y europeos de importancia esencial para la asignatura: OIT, OECD, Eurofound, etc. El seguimiento y la evaluación de los contenidos trabajados en inglés se realizará a través de cuestionarios de preguntas cortas en el aula virtual y, ocasionalmente, debates de puesta en común en clase.

Se realizarán actividades para familiarizar al alumno con vocabulario jurídico-laboral en inglés.

## **7. Metodología y volumen de trabajo del estudiante**

### **Modelo de Enseñanza Centrada en el Alumnado**

Aplica el Modelo de Enseñanza Centrada en el Alumnado (MECA - ULL)  
Método o estudio de casos

### Descripción

La asignatura se desarrollará recurriendo a distintos métodos de enseñanza-aprendizaje, incorporando clases presenciales, tutorías y un aula virtual que se combinará con las sesiones presenciales de tutorías y docencia presencial.

#### Actividades de trabajo presencial.

- Exposiciones: consisten en la explicación por parte de las profesoras de los contenidos teóricos y prácticos.
- Clase prácticas: seminarios en los que, tanto de forma individual como grupal, cada estudiante se convierte en protagonista principal de la sesión/actividad. El objetivo es que contraste a través de una serie de tareas tales como lecturas de autores/as relevantes en la materia, y debate sobre datos, informes, etc.
- Tutorías: consisten en el acompañamiento realizado por las profesoras con el objetivo de facilitar el aprendizaje de cada estudiante, en particular centradas en el asesoramiento para la realización de los trabajos de la asignatura. Pueden llevarse a cabo de forma individual o grupal.

Trabajo no presencial, a través del Aula virtual: se aportarán los materiales para la preparación de las clases y el desarrollo de los trabajos del alumnado. Se realizará la evaluación de esta parte de la asignatura a través del aula virtual.

Respecto al uso de la Inteligencia Artificial, en esta asignatura no sólo se permite sino que constituye una herramienta nada desdeñable tanto de aprendizaje como de creación. En este sentido, dentro de la metodología y del volumen de trabajo del estudiante se permite e incentiva su uso para mejorar un texto o una imagen o una proyección audiovisual, incluyendo el estilo o la forma, así como el estado de la cuestión, las variables o los factores a considerar, las perspectivas, etcétera. Con todo, hay que considerar la IA como herramienta, y no como sujeto. En las fuentes y referencias ha de mencionarse la IA utilizada.

### Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

Actividades formativas	Horas presenciales	Horas de trabajo autónomo	Total horas	Relación con competencias
Clases teóricas	15,00	0,00	15,0	[CE9], [CB9], [CE15], [CG6], [CE12], [CG8], [CE3], [CB6], [CB7], [CB8], [CG7]
Clases prácticas (aula / sala de demostraciones / prácticas laboratorio)	7,50	0,00	7,5	[CE3], [CE15], [CE2], [CE12], [CG8], [CE13], [CE10]
Estudio/preparación de clases teóricas	0,00	15,00	15,0	[CB7], [CB8], [CE2], [CE9], [CB6]
Estudio/preparación de clases prácticas	0,00	7,50	7,5	[CE9], [CE3], [CE15], [CE2], [CE12], [CG8], [CE13], [CE10]

Preparación de exámenes	0,00	7,50	7,5	[CE9], [CE2], [CG8], [CE13], [CB6], [CB7], [CB8]
Realización de exámenes	2,50	0,00	2,5	[CE9], [CB9], [CE15], [CE2], [CG8], [CE3], [CE13], [CB6], [CB7], [CB8]
Asistencia a tutorías	5,00	0,00	5,0	[CB7], [CB8], [CE9], [CE13], [CG7]
Actividades de docencia virtual	0,00	10,00	10,0	[CE9], [CE3], [CE15], [CE2], [CG6], [CG8], [CB6], [CB7], [CB8], [CG7]
Realización de informes o memorias de prácticas	0,00	5,00	5,0	[CE9], [CE3], [CE2], [CG6], [CG8], [CE13], [CB6], [CB7], [CB8], [CG7]
Total horas	30,00	45,00	75,00	
		Total ECTS	3,00	

## 8. Bibliografía / Recursos

### Bibliografía Básica

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014). El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Fundamentos teóricos de la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

MESA MARRERO, C., (Dir.) [2013]: Mujeres, Contratos, Empresas, Tirant lo Blanch, Valencia.[ Acceso disponible a través de Punto Q: Tirant on line. Portales e-libros]

FABREGAT MONFORT, G. (2009): Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Bomarzo, Albacete.

CABEZA PEREIRO, J.,(2007), "Los planes de igualdad y la negociación colectiva", Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, núm. 21, pp. 35 a 46.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2015): Tiempo de trabajo y vida privada. Comares, Granada.

VALDÉS DAL-RÉ, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (Dir.),[2008] Igualdad de género y relaciones laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración- Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2008.

### Bibliografía Complementaria



ARAGÓN, J., AÑINO, S. y ROCHA, F. (2009) Los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, Fundación 1º de mayo (CCOO).

ARRANZ, F. (2000): Las políticas públicas en favor de las mujeres: de la teoría a la práctica. Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid; Asociación Cultural Al-Mudayna. Madrid.

CARRASCO, C. (1999): Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Icaria Antrazyt. Barcelona.

FUNDACIÓN MUJERES (2008): Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas, Canarias, Instituto Canario de la Mujer, Gobierno de Canarias.

GONZÁLEZ MARTÍN, A., (Coord.) [2010]: El Plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa, Lex Nova, Valladolid.

INSTITUTO DE LA MUJER (2011): "Mujeres y trabajo por cuenta propia. Fomento del autoempleo y de la iniciativa empresarial de mujeres", y "Políticas y estrategias para el cambio", Unidad didáctica 4 y 6, Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo". Madrid.

LOUSADA AROCHENA J.F.( Coord.) [2008] El principio de igualdad en la negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

MOLINA HERMOSILLA, O., (Dir.) [2012]: Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género, Comares, Granada, 2012.

UGT (2013): Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva , Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva.

Se puede acceder a numerosa bibliografía relacionada con la temática de la asignatura en los recursos electrónicos, tanto revistas como libros, que puede consultar a través de PuntoQ

Base de datos Aranzadi digital: acceso a bibliografía de la editorial Aranzadi, jurisprudencia, legislación, convenios colectivos, etc.

Base de datos Tirant on line. Biblioteca Virtual

Tirant on line. Portales e-libros

#### Otros Recursos

Será imprescindible contar con una edición actualizada de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Igualdad. que pueden obtenerse en formato digital en páginas web como la del B.O.E.o en las bases de datos jurídicas como WESTLAW disponible en los recursos electrónicos del

Punto Q de la Biblioteca

Instituto de la Mujer (varios años): Evolución de la población española respecto a la calidad de vida, actitudes igualitarias,

estereotipos sexuales y usos del tiempo. Tablas y análisis de usos del tiempo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244208323609&language=cas\\_ES&pagename=InstitutoMujer/Page/IMUJ\\_Estadisticas](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244208323609&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer/Page/IMUJ_Estadisticas)

ISTAC (varios años): estadísticas de empleo de Canarias.

[http://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas\\_estadisticos/empleo/](http://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas_estadisticos/empleo/)

OBECAN (varios años): Observatorio Canario de Empleo. <http://www2.gobiernodecanarias.org/empleo/funcatra/observatorio/>

Base de datos Jurídica Westlaw: acceso a través del punto Q de la Biblioteca ULL.

EUROFOUND:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c11111\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_es.htm)

EUROSTAT: Gender Statistics. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_statistics)

OIT- Servicio de género, igualdad y diversidad (GED): <http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

OECD: <http://www.oecd.org/gender/data/>

UNECE: <http://www.unece.org/stats/gender.html>

NU: <http://unstats.un.org/unsd/gender/default.html>

Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm)

## 9. Sistema de evaluación y calificación

### Descripción

Los/as estudiantes podrán escoger entre seguir la evaluación continua o la evaluación única, lo que deberán comunicar de acuerdo con las instrucciones derivadas del Reglamento de evaluación vigente. El modelo de evaluación se aplica para cada módulo. Si sólo se supera la evaluación continua en un módulo, en la fecha de las convocatorias oficiales sólo se recuperará el otro módulo.

#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN de la Prof.<sup>a</sup> Casanova Martín [50% del total de la asignatura]:**

##### 1.- Evaluación continua

Todo el alumnado está sujeto a evaluación continua en la primera convocatoria de la asignatura, salvo que se acoja a la evaluación única, lo que tendrá que ser comunicado por el propio alumnado en cualquier momento a través del recurso habilitado en el aula virtual de la asignatura.

Para superar la Evaluación continua el alumnado se someterá a los ejercicios obligatorios de carácter teórico-práctico que se propongan. La calificación final será el resultado de la media alcanzada siendo necesario obtener un 5 como mínimo en cada uno de los ejercicios.

##### 2.- Evaluación única

En la Evaluación única no se tendrán en cuenta los resultados de las pruebas de la Evaluación continua. La Evaluación única consistirá en una prueba de carácter teórico-práctico siendo necesario obtener una calificación mínima de 5.

#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN en modalidad de EVALUACIÓN CONTINUA: prof. Barrera Casañas [50% del total de la asignatura]:**

Se desarrollará una doble estrategia evaluativa. Se someterá a evaluación en modalidad Continua:

A) Alumnado que asista al 75% de las clases: Elaboración de una propuesta de *Plan de Igualdad* para una empresa, o de un ensayo sobre la problemática de las políticas de igualdad en las empresas. Supondrá un 100% de la nota final de esta parte de la asignatura. El alumnado que cumpla con la asistencia y participación activa en el aula, cumple con el 50% exigido para poder seguir siendo evaluado en la modalidad de evaluación continua. Una vez transcurrida esta exigencia, y según lo especificado en el artículo 4 del Reglamento de Evaluación y Calificación de la ULL, se considerará agotada la evaluación continua.

B) El Alumnado que no asista al 75% de las clases presenciales y participativas; es decir, que no haya cursado la modalidad de evaluación continua, podrá hacerlo a través de la modalidad de evaluación única, a través de la realización del trabajo sobre la propuesta de *Plan de Igualdad*, y de la evaluación presencial sobre el mismo. Supondrá un 100% de la nota final de esta parte de la asignatura.

**NOTA A TENER EN CUENTA: Aquel alumnado que se encuentre en quinta o sucesivas convocatorias y desee ser evaluado por un tribunal, deberá presentar una solicitud a través del procedimiento habilitado a tal efecto en la sede electrónica dirigida a la Sra. Decana o Directora o Director del responsable de la titulación de máster. Dicha solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de diez días hábiles al comienzo del periodo de exámenes.**

#### Estrategia Evaluativa

Tipo de prueba	Competencias	Criterios	Ponderación
Pruebas objetivas	[CE9], [CB9], [CE15], [CG6], [CE12], [CG8], [CE3], [CB7], [CE10], [CG7]	Precisión y corrección	40,00 %
Trabajos y proyectos	[CB9], [CE15], [CG6], [CE12], [CG8], [CE3], [CE13], [CE10], [CG7]	Trabajo	50,00 %
Informes memorias de prácticas	[CE9], [CB9], [CE2], [CE12], [CG8], [CE3], [CE13], [CB6], [CB8]	Interés, constancia y rigor	10,00 %

## 10. Resultados de Aprendizaje

El estudiante adquirirá los conocimientos sobre la aplicación de las políticas de igualdad en empresas y organizaciones.

## 11. Cronograma / calendario de la asignatura

### Descripción

\*La distribución de los temas por semana es orientativa, puede sufrir cambios según las necesidades de organización docente.

### Primer cuatrimestre

Semana	Temas	Actividades de enseñanza aprendizaje	Horas de trabajo presencial	Horas de trabajo autónomo	Total
Semana 1:	Presentación de la materia. Causas y supuestos de discriminación en las relaciones de trabajo. Formas de participación respecto a la igualdad.	Presentación de la asignatura. Exposición del tema 6. La igualdad en las relaciones de trabajo.	2.00	3.00	5.00
Semana 2:	Plan de igualdad y negociación colectiva. Ámbitos de aplicación. Eficacia jurídica. Procedimiento de elaboración. Objetivos y medidas. Ejecución y control.	Exposición y debate sobre el tema 6. La igualdad en las relaciones de trabajo.	2.00	3.00	5.00
Semana 3:	La igualdad redistributiva, el registro y la auditoría.	Exposición y debate del tema 6. La igualdad en las relaciones de trabajo.	2.00	3.00	5.00
Semana 4:	Marco normativo. Medidas y políticas.	Exposición y debate del tema 7. Medidas y políticas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la empresa.	2.00	3.00	5.00
Semana 5:	Medidas y políticas.	Exposición y debate del tema 7. Medidas y políticas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la empresa.	2.00	3.00	5.00
Semana 6:	Medidas y políticas.	Exposición y debate del tema 7. Medidas y políticas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la empresa.	2.00	3.00	5.00
Semana 7:	Medidas y políticas.	Exposición y debate del tema 7. Medidas y políticas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la empresa.	2.00	3.00	5.00
Semana 8:	El género como categoría analítica. Equidad y género. Factores de desigualdades de género en el empleo.	Exposición y debate del tema 1. Trabajo y género, y viceversa.	2.00	3.00	5.00
Semana 9:	Teorías. Indicadores.	Exposición y debate del tema 1.	2.00	3.00	5.00

Semana 10:	Planes y políticas de igualdad. En materia de empleo. Dimensiones y aplicaciones.	Exposición y debate del tema 2. Políticas de igualdad.	2.00	3.00	5.00
Semana 11:	Diagnósticos.	Exposición y debate del tema 3. Planes y políticas de igualdad en las empresas.	2.00	3.00	5.00
Semana 12:	Estudio de casos. Ejemplos.	Exposición y debate del tema 3. Planes y políticas de igualdad en las empresas.	2.00	3.00	5.00
Semana 13:	Tipos y aplicaciones.	Exposición y debate del tema 4. Indicadores de género.	2.00	3.00	5.00
Semana 14:	Análisis, elaboración, gestión y evaluación.	Exposición y debate del tema 5. Estrategias.	2.00	3.00	5.00
Semana 15 a 17:	Repaso y preparación, sobre todo, de la evaluación única.		2.00	3.00	5.00
<b>Total</b>			<b>30.00</b>	<b>45.00</b>	<b>75.00</b>