

Dret i gènere al mercat laboral

Noelia Igareda González

25 hores

Noelia Igareda González

Doctora en Dret per la UAB, màster en Polítiques d'igualtat de gènere i postgrau en Gènere i igualtat d'oportunitats per la UAB, llicenciada en Dret, especialitat juridicoeconòmica per la Universitat de Deusto. Especialització en dret i gènere des de la recerca i la docència.

Índex

Presentació.....	4
Objectius.....	6
Competències.....	8
Continguts.....	9
Metodologia.....	10
Planificació de l'aprenentatge.....	12
Activitats.....	13
Avaluació.....	14
Eines disponibles a l'aula.....	16
Bibliografia.....	18

Presentació

Aquest curs, *Dret i gènere al mercat de treball*, pretén aproximar-se als instruments legislatius principals amb impacte de gènere al mercat de treball. En especial, les darreres novetats legislatives sobre el dret a la igualtat entre dones i homes i els plans d'igualtat a les empreses.

El mercat de treball és un dels àmbits principals de l'esfera pública de la nostra societat en què les possibles desigualtats de gènere queden paleses. Malgrat que visquem en un mercat de treball en què dones i homes tenen els mateixos drets, oportunitats i deures, la realitat ens mostra que la participació de dones i homes en el mercat de treball és lluny de ser igualitària.

Les lleis que regulen el mercat de treball han de respectar sempre els drets fonamentals dels treballadors i treballadores, entre d'altres, el dret fonamental a la igualtat. Des de l'aprovació de la Constitució espanyola el 1978, el dret a la igualtat el garanteix l'article 14. Però els rols i estereotips de gènere són encara prou presents a la nostra societat, i malgrat aquest dret a la igualtat formal, les dones i homes no accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat del mercat de treball.

Això ha fet necessari aprovar més instruments legals, entre d'altres, la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat real i efectiva entre dones i homes, per a intentar assolir una igualtat material veritable entre dones i homes. El mercat de treball és un dels espais més importants al qual s'adrecen les actuacions d'aquesta llei.

Aquest curs s'adreça als professionals que estan treballant, han treballat o volen treballar en l'àmbit de les relacions laborals, inserció laboral i mercat de treball, i en tots els casos amb perspectiva de gènere. El mercat de treball, com a exemple d'espai públic, és un lloc privilegiat per a assolir una igualtat veritable entre homes i dones, però també és un dels escenaris principals en què es troben obstacles importants a aquesta igualtat i grans reticències culturals i socials per a eradicar-los.

Aquest curs pretén que adquireu de manera progressiva un conjunt de competències que us permetran comprendre correctament la incidència del gènere en les relacions laborals, en l'accés d'homes i dones al mercat de treball, com també les condicions laborals amb què, treballadors i treballadores, participen en aquest món laboral. Igualment, el curs ens permet fer una primera aproximació bàsica al dret com a eina per a garantir els drets fonamentals de la ciutadania, en un espai públic com el mercat de treball. Us convidem, doncs, a iniciar aquest procés formatiu, que cal entendre com un impuls cap a la millora de les vostres pràctiques com a professionals.

Objectius

El curs *Dret i gènere al mercat laboral* té com a objectiu potenciar i millorar les competències professionals i personals de les persones que desenvolupen o volen desenvolupar la seva tasca en l'àmbit laboral.

El curs vol aproximar-se al treball que es pot fer des dels diferents espais i àmbits educatius per a contribuir a construir una societat més igualitària per a tothom. D'una banda, el mòdul aporta elements d'anàlisi que permeten identificar com incideixen les diferències de gènere entre homes i dones i les desigualtats que encara hi ha avui en dia. De l'altra, també introdueix propostes orientades cap a l'acció, basades en la utilització del dret com a eina.

Els objectius d'aprenentatge són els següents:

1. Definir conceptes clau per a entendre les relacions entre dret, gènere i mercat de treball.
2. Aproximar-se al dret com a eina per a assolir més igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
3. Analitzar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat real i efectiva de dones i homes i les seves novetats principals en l'àmbit laboral.
4. Conèixer els plans d'igualtat a les empreses: obligacions de fer un pla d'igualtat i voluntarietat a les empreses.
5. Identificar els elements d'un pla d'igualtat (diagnòstic, disseny, implementació i avaluació).
6. Conèixer algunes mesures possibles que es poden incloure en un pla d'igualtat.

La formació es planteja d'acord amb el concepte de *competència*. Entenem per *competència* el conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una activitat laboral determinada.

Les competències que detallem a continuació són les que fonamenten el conjunt de continguts que es presenten en el curs. Estan vinculades al perfil competencial dels professionals que fan tasques dins l'àmbit laboral.

Competències

Les competències que es volen desenvolupar en aquest curs són les següents:

- Capacitat d'anàlisi des de la perspectiva de gènere.
- Capacitat d'identificació de les desigualtats de gènere en el context laboral.
- Coneixement de recursos per a aprofundir en el treball legal.

Per a això cal tenir, prèviament, les competències següents:

- Coneixements bàsics dels instruments legals principals en matèria d'igualtat.
- Interès pels aprenentatges nous.
- Interès per la innovació en els processos d'inserció laboral.

Continguts del curs

Dret i gènere al mercat de treball

1. Conceptes clau en relació amb el mercat de treball, gènere i dret
2. Els instruments legals principals: la Constitució espanyola, la Llei orgànica d'igualtat, l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius
3. Els plans d'igualtat a les empreses
 - 3.1. Exemple de categories professionals
 - 3.2. Exemple de polítiques de conciliació de vida familiar i laboral

Metodologia

El curs es desenvolupa d'acord amb la metodologia de la Universitat Oberta de Catalunya i hi destaquen els elements metodològics següents:

1) Organització del curs. Cada curs té delimitades les competències prèvies, les competències que es volen assolir i els objectius d'aprenentatge. Els continguts s'han elaborat d'acord amb aquesta informació, per la qual cosa, els materials didàctics i les activitats d'aprenentatge plantejades són les eines fonamentals per a assolir els objectius i competències del curs. En l'apartat "Planificació de l'aprenentatge" d'aquesta guia es pot consultar el mapa de navegació del curs, en què s'interrelacionen objectius, continguts, activitats i temporització, i és una eina que permet al participant organitzar el temps amb l'objectiu final de superar el curs. La temporització per a l'estudi es fa tenint en compte el temps que és aconsellable dedicar a cadascuna de les activitats. Si bé és cada persona qui acaba marcant el ritme d'estudi, el que aquí es proposa està pensat perquè es pugui seguir adequadament l'avaluació continuada que s'ha establert.

2) Acció de consultoria. L'aprenentatge es basa en la resolució d'activitats i/o casos pràctics que proposa el consultor o consultora (o professors virtuals). El professor consultor s'adreça als participants per a orientar-los i ajudar-los en les dificultats que els sorgeixen en el procés d'aprenentatge, i els aporta retroalimentació (*feedback*) de manera constant. Així mateix, comprova que cada participant assoleix els objectius pedagògics i desenvolupa les competències professionals que preveu i defineix la guia d'aprenentatge. Finalment, fa l'avaluació formativa i personalitzada del participant segons la previsió del curs.

3) Avaluació continuada de l'aprenentatge. El consultor planteja exercicis o activitats d'aprenentatge adaptats a les característiques del curs per tal que s'assoleixin les competències que es treballen. Les activitats es basen en l'aplicació dels coneixements a

situacions concretes d'un lloc de treball i són avaluades de manera que representen una avaluació formativa per al participant.

D'una banda, volen desenvolupar la capacitat d'anàlisi des de la perspectiva de gènere, per tal de poder identificar els elements que estan incidint en la construcció del gènere des de la infància. De l'altra, volen introduir aquesta anàlisi a la pràctica quotidiana dins el mateix àmbit laboral.

Per a això es proposen dues activitats:

- Debat en grup sobre algun dels temes tractats en el curs
- Treball individual basat en un exercici pràctic

4) Material didàctic. Els participants disposen de material didàctic específic i de materials de consulta i orientacions tècniques proposades pel consultor. Es recomana llegir els materials didàctics com a base de l'aprenentatge i de l'assoliment de competències específiques. Amb tot, el consultor és qui ha d'orientar sobre la lectura dels materials didàctics i el procediment més adequat per a resoldre els problemes o casos que es proposin.

Planificació de l'aprenentatge

Objectius	Continguts	Materials	Activitats	Temps
<p>Definir conceptes clau per a entendre les relacions entre dret, gènere i mercat de treball.</p> <p>Aproximar-se al dret com a eina per a assolir més igualtat de gènere en l'àmbit laboral.</p>	1. Conceptes clau en relació amb el mercat de treball, gènere i dret	Unitat 1. Conceptes clau en relació amb el mercat de treball, gènere i dret	Lectura de la unitat 1	4 hores
Analitzar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat real i efectiva de dones i homes i les seves novetats principals en l'àmbit laboral.	2. Els instruments legals principals	Unitat 2. Els instruments legals principals: la Constitució espanyola, la Llei orgànica d'igualtat, l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius	Lectura de la unitat 2 Debat entorn de les qüestions plantejades pel consultor	9 hores
Conèixer els plans d'igualtat a les empreses: obligacions de fer un pla d'igualtat i voluntarietat a les empreses.	3. Els plans d'igualtat a les empreses	Unitat 3. Els plans d'igualtat a les empreses	Lectura de la unitat 3 Activitat: exercici pràctic	12 hores

Activitats

El consultor o consultora proposa dues activitats, la resolució de les quals permeten seguir l'avaluació continuada del curs. Aquestes activitats s'han de lliurar puntualment dins els períodes que estableixi el consultor o consultora. La puntualitat en el lliurament de les activitats és determinant per a avançar en el curs amb solvència. A banda d'aquestes activitats també se'n poden fer d'altres sense caràcter avaluador, a diferència de les ja esmentades, que serviran per a complementar les anteriors i facilitar l'estudi dels mòduls.

Avaluació

La metodologia de treball que se segueix és l'**avaluació continuada**. L'avaluació continuada ofereix molts avantatges en un entorn d'aprenentatge no presencial:

- Permet establir un ritme de seguiment i treball constant necessari per a l'aprenentatge de qualsevol contingut. El fet d'anar avançant progressivament en l'estudi, treball i assimilació de cada contingut contribueix a arribar, d'una manera més fluida, a l'assoliment final d'uns bons coneixements.
- Permet que cada persona ponderi fins a quin punt ha assimilat el contingut que va treballant mitjançant l'activitat, alhora que pot posar en relleu dubtes que l'estudi individual ha pogut fer passar inadvertits.
- Permet que el consultor valori si la persona té assolits o no els conceptes treballats en cada una de les activitats proposades. Les activitats d'avaluació continuada tenen com a objectiu que l'alumne faci uns exercicis pràctics que il·lustrin si és capaç de portar a la pràctica els conceptes que ha estudiat. És evident que aquest seguiment requereix un esforç, però és del tot recomanable i constitueix un factor clau per a assolir amb èxit els objectius docents.

L'avaluació continuada es basa en el desenvolupament de les activitats, casos pràctics, exercicis i/o debats que es porten a terme durant el curs i que els consultors avaluen. Cal seguir les indicacions i consells addicionals sobre el format i l'estructura amb què s'han de resoldre les activitats plantejades. També és possible que alguna de les activitats consisteixi en un debat i que els consultors hagin de valorar les aportacions i l'esforç per participar-hi.

Lliurament de les activitats

L'estudiant ha de fer arribar les activitats resoltes a la bústia de Lliurament d'activitats de l'aula, a la qual només pot accedir el professorat. Aquest espai és de lliurament i prou, **no** és l'espai indicat per a resoldre dubtes amb el consultor o consultora; per a això podeu enviar-li un missatge al correu personal. Les activitats d'avaluació continuada són personals i la resolució és individual, llevat que es tracti d'una activitat grupal. Això no és obstacle perquè es doni una

fase prèvia de discussió del contingut de l'activitat en el grup, però exigeix lliurar una activitat individual i diferenciada. Donar una activitat copiada o duplicada d'una altra persona del mateix grup o d'un altre comporta que es consideri que cap de les persones implicades l'ha presentat.

Qualificació

Cadascuna de les activitats del curs és avaluada a partir dels paràmetres següents:

Apte: s'han assolit correctament els coneixements.

No apte: no s'han assolit els coneixements.

Mitjançant el registre de l'avaluació continuada, podeu accedir a la nota del curs. Les qualificacions s'introdueixen en el termini aproximat d'una setmana des que s'ha tancat el termini de lliurament de l'activitat corresponent. El consultor informa en el tauler que s'han publicat i pot proposar un guió de solucions o dels errors més freqüents que ha detectat mentre corregia les activitats lliurades.

En cas que el participant hagi superat el curs rep la certificació d'apte; si no, la qualificació final és no apte.

Eines disponibles a l'aula

Les funcionalitats de les eines disponibles a l'aula són les següents:

Espai comunicació:

La interacció dels/de les consultors/es amb els/les estudiants es donarà, de manera orientativa, seguint aquestes pautes:

Tauler del/ de la professor/a:

És l'espai bàsic de comunicació del/de la consultor/a amb els/les estudiants, de visita imprescindible per al seguiment del curs. S'hi podran trobar, principalment, les següents informacions:

- Missatge de presentació dels i les consultors/es i de benvinguda.
- Guia d'aprenentatge.
- Planificació temporal del curs.
- Especificació de les activitats a realitzar per tal de seguir l'avaluació continuada (incloent dates de tramesa, etc.).
- Notes varies referents al seguiment del curs.
- Posada en comú de respostes a dubtes particulars que es considerin d'interès general per al grup.

Debat:

En aquest espai s'hi podran realitzar debats, sempre iniciats pel/per la consultor/a. Aquests poden formar part de l'avaluació continuada o bé, eventualment, es poden proposar sense que s'incloguin en l'avaluació. S'espera la participació activa de les persones participants en el curs.

Fòrum:

Aquest és un espai de comunicació informal obert a les iniciatives tant de consultors/es com dels propis i pròpies estudiants. Per exemple:

- Missatge de presentació dels i les estudiants.
- Problemes sobre temes de configuració i funcionament de l'entorn de l'aula, que poden ser resolts entre els propis i pròpies estudiants i, en ocasions, pel consultor o la consultora.

- S'hi poden plantejar dubtes, comentaris i qüestions referides als continguts de l'assignatura que els/les estudiants vulguin compartir amb la resta de participants.
- Explicitació d'inquietuds respecte a la nova experiència que suposa estudiar a una universitat virtual.
- Comentaris sobre temes de caràcter professional, sobre el funcionament dels mòduls i les proves d'avaluació continuada, entre altres.
- Permet proposar temes d'actualitat relacionats amb els mòduls i que es vulguin plantejar com a debat (adreces d'Internet, notícies de premsa, articles, etc.).
- Comentaris sobre la marxa del curs.
- Comentaris, observació d'errades i suggeriments sobre els materials dels mòduls.
- I qualsevol altra cosa a iniciativa dels i de les alumnes.

Espai de planificació:

En aquest espai es pot trobar el calendari del curs.

Espai de recursos:

En aquest espai s'inclou el material didàctic, la guia d'aprenentatge i altres recursos de consulta. Tanmateix s'inclouen diferents fonts d'informació que es poden utilitzar durant el curs com a material complementari, a requeriment dels consultors/es.

Espai d'avaluació:

En aquest espai trobareu la bústia de Practiques, on enviareu les vostres activitats i des d'on, també, podreu accedir al vostre registre de qualificacions així com el vostre Expedient acadèmic.

Tauler e-formació UOC-SOC:

En aquest tauler podreu trobar diferents informacions de caràcter general pel bon desenvolupament del curs.

Bibliografia

Carrasco, C.; Alemany, C. (1994). *Las Mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

Carrasco, C. (ed.) (2001). *Tiempos, trabajos y géneros*, Barcelona: Universitat de Barcelona.

Escudero, R. J. (2007). “Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* (núm. 1, pàg. 1011-1043).

Fabregat, G. (2007). “La negociación colectiva de los planes de igualdad”. *Revista de Treball, Economia i Societat* (núm.45, pàg. 9-17).

Fabregat, G. (2010). “Planes de igualdad”. A: R. J. Escudero (coord.). *Observatorio de la negociación colectiva, nuevas tecnologías y globalización* (pàg. 176-187).

Facio, A. (1995). *Cuando el Género suena, cambios trae*. Caracas: Gaia, Centro de las Mujeres, Mediateca de las Mujeres ULA.

Ferber, M.; Nelson, J. (eds.) (2004). *Más allá del hombre económico; economía y teoría feminista*. Madrid: Cátedra.

Gala, C. (2007). “Los aspectos de seguridad Social de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *IUSLabor* (núm. 2/2007).

Heim, D.; Bodelón, E. (coord.). *Derecho, Género e Igualdad: cambios en las estructuras androcéntricas*, Barcelona: Antígona.

Igareda, N. (2010). “Quinze anys sota la perspectiva de gènere”. A: M. J. Espuny Tomás; O. Paz Torres (coords.). *Quince años de reformas jurídicas (1993-2008)* (pàg. 291-301). Madrid: Dyckinson.

Martinez Iglesias, M.; López Peral, C. (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI.

Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (2010). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Pérez del Río, T. (2007). “La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: aproximación para el debate”. *Revista de Derecho Social* (pàg. 223-250).

Pérez del Río, T. (2010). “La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. [Data de consulta: 20 de maig de 2010]. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin_acrl_9-ley_organica3-2007.pdf>

Torns, T. (2005). “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 1, núm. 23, pàg. 15-33).

Torns, T. (2008, , gener-juny). “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales* (núm. 15, pàg. 55-73).