

# Derecho y género en el mercado laboral

Noelia Igareda González

25 horas

**Noelia Igareda González**

Doctora en Derecho por la UAB, máster en Políticas de igualdad de género y posgrado en Género e igualdad de oportunidades por la UAB, licenciada en Derecho, especialidad Jurídico-Económica por la Universidad de Deusto. Especialización en Derecho y Género desde la investigación y docencia.

## Índice

<b>Presentación.....</b>	<b>4</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>6</b>
<b>Competencias.....</b>	<b>8</b>
<b>Contenidos.....</b>	<b>9</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>10</b>
<b>Planificación del aprendizaje.....</b>	<b>12</b>
<b>Actividades.....</b>	<b>13</b>
<b>Evaluación.....</b>	<b>14</b>
<b>Herramientas disponibles en el aula.....</b>	<b>16</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>18</b>

## Presentación

Este curso, *Derecho y género en el mercado de trabajo*, pretende hacer una aproximación a los principales instrumentos legislativos con impacto de género en el mercado de trabajo. En especial, las últimas novedades legislativas sobre el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y los planes de igualdad en las empresas.

El mercado de trabajo es uno de los principales ámbitos de la esfera pública de nuestra sociedad en los que las posibles desigualdades de género quedan patentes. A pesar de que vivamos en un mercado de trabajo donde mujeres y hombres tienen los mismos derechos, oportunidades y deberes, la realidad nos muestra que la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo está lejos de ser igualitaria.

Las leyes que regulan el mercado de trabajo deben respetar siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos el derecho fundamental a la igualdad. Desde la aprobación de la Constitución española en 1978, el derecho a la igualdad está garantizado en el artículo 14.

Pero los roles y estereotipos de género están todavía muy presentes en nuestra sociedad, y a pesar de la existencia de este derecho a la igualdad formal, las mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo.

Esto ha hecho necesaria la aprobación de más instrumentos legales, entre ellos, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres, para intentar lograr una verdadera igualdad material entre mujeres y hombres. El mercado de trabajo es uno de los espacios más importantes donde se dirigen las actuaciones de esta ley.

Este curso se dirige a aquellos y aquellas profesionales que están trabajando, han trabajado o quieren trabajar en el ámbito de las relaciones laborales, inserción laboral y mercado de trabajo, y en todos los casos con perspectiva de género. El mercado de trabajo como ejemplo de espacio público es un lugar privilegiado para lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, pero también es uno de los principales escenarios donde se encuentran importantes obstáculos para esta igualdad y grandes reticencias culturales y sociales para erradicarlos.

Con este curso se pretende la adquisición progresiva de un conjunto de competencias que os permitan comprender correctamente la incidencia del género en las relaciones laborales, en el acceso de hombres y mujeres al mercado de trabajo, así como las condiciones laborales con las que trabajadores y trabajadoras participan en este mundo laboral. Igualmente, el curso nos permitirá una primera aproximación básica al derecho como herramienta para garantizar los derechos fundamentales de la ciudadanía, en un espacio público como el mercado de trabajo. Os invitamos, pues, a iniciar este proceso formativo, entendiéndolo como un impulso hacia la mejora de vuestras prácticas como profesionales.

## Objetivos

El curso *Derecho y género en el mercado laboral* tiene como objetivo la potenciación y mejora de las competencias profesionales y personales de las personas que desarrollan o quieren desarrollar su tarea en el ámbito laboral.

El curso tiene como objetivo hacer una aproximación al trabajo que se puede llevar a cabo desde los diferentes espacios y ámbitos educativos para contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria para todo el mundo. Por un lado, el módulo aporta elementos de análisis que permitan identificar cómo inciden las diferencias de género entre hombres y mujeres y las desigualdades existentes todavía hoy en día. Por otro, también introduce propuestas orientadas a la acción, basadas en la utilización del derecho como herramienta.

Los objetivos de aprendizaje son:

1. Definir conceptos claves para entender las relaciones entre derecho, género y mercado de trabajo.
2. Aproximarse al derecho como herramienta para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral.
3. Análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Real y Efectiva de Mujeres y Hombres y sus principales novedades en el ámbito laboral.
4. Conocer los planes de igualdad en las empresas: obligaciones de hacer un plan de igualdad y voluntariedad en las empresas.
5. Identificar los elementos de un plan de igualdad (diagnóstico, diseño, implementación y evaluación).
6. Conocer algunas medidas que se pueden incluir en un plan de igualdad.

La formación se plantea de acuerdo con el concepto de competencia. Entendemos por competencia el conjunto integrado y complejo de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos laborales, considerados en un sentido muy amplio, que se ponen en juego en la ejecución de una determinada actividad laboral.

Las competencias que se detallan a continuación son las que fundamentan el conjunto de contenidos que se presentan en el curso. Están vinculadas al perfil competencial de los y de las profesionales que realizan tareas dentro del ámbito laboral.

## Competencias

Las competencias que se quieren desarrollar en este curso son:

- Capacidad de análisis desde la perspectiva de género.
- Capacidad de identificación de las desigualdades de género en el contexto laboral.
- Conocimiento de recursos para profundizar en el trabajo legal.

Para lo cual hay que tener, previamente, las siguientes competencias:

- Conocimientos básicos de los principales instrumentos legales en materia de igualdad.
- Interés por los nuevos aprendizajes.
- Interés por la innovación en los procesos de inserción laboral.

## Contenidos del curso

### Derecho y género en el mercado de trabajo

1. Conceptos clave en relación con el mercado de trabajo, género y derecho.
  
2. Los principales instrumentos legales: la Constitución española, la Ley Orgánica de Igualdad, el Estatuto de Trabajadores y los convenios colectivos.
  
3. Los planes de igualdad en las empresas.
  - 3.1. Ejemplo de categorías profesionales.
  
  - 3.2. Ejemplo de políticas de conciliación de vida familiar y laboral.

## Metodología

El curso se desarrollará de acuerdo con la metodología de la Universitat Oberta de Catalunya. En el curso destacan los siguientes elementos metodológicos:

**1) Organización del curso.** Cada curso tiene delimitadas las competencias previas, las competencias que se deben alcanzar y los objetivos de aprendizaje. Los contenidos se han elaborado basándose en esta información, por lo que los materiales didácticos y las actividades de aprendizaje planteados son las herramientas fundamentales para alcanzar los objetivos y competencias del curso. En el apartado “Planificación del aprendizaje” de esta guía podéis consultar el mapa de navegación del curso. Se interrelacionan objetivos, contenidos, actividades y temporalización, que es una herramienta que permitirá al participante organizar su tiempo con el objetivo final de superar el curso. La temporalización para el estudio se planea teniendo en cuenta el tiempo que es aconsejable dedicar a cada una de las actividades. Si bien cada persona es quien acabará marcando el ritmo de estudio, lo que aquí proponemos está pensado para que se pueda seguir adecuadamente la evaluación continua que se ha establecido.

**2) Acción de consultoría.** El aprendizaje se basa en la resolución de actividades y casos prácticos que propone el consultor (o profesores/as virtuales). El profesor consultor se dirige a los participantes para orientarlos y ayudarlos en las dificultades que le surgen en el proceso de aprendizaje y le aporta retroalimentación (*feedback*) de manera constante. Asimismo, comprueba que cada participante alcance los objetivos pedagógicos y desarrolle las competencias profesionales previstas y definidas en la guía de aprendizaje. Hace la evaluación formativa y personalizada del/de la participante según la previsión del curso.

**3) Evaluación continuada del aprendizaje.** Las competencias del curso se logran a partir del planteamiento por parte del/de la consultor/a de ejercicios o actividades de aprendizaje adaptados a las características del curso. Las actividades se basarán en la

aplicación de los conocimientos a situaciones concretas de un puesto de trabajo. Las actividades propuestas serán evaluadas de forma que suponen una evaluación formativa para el/la participante.

Por un lado, quieren desarrollar la capacidad de análisis desde la perspectiva de género, para poder identificar los elementos que están incidiendo en la construcción del género desde la infancia. Por otro lado, quieren introducir este análisis en la práctica cotidiana dentro del mismo ámbito laboral.

Por eso se propondrán dos actividades:

- Debate en grupo sobre alguno de los temas tratados en el curso.
- Trabajo individual basado en un ejercicio práctico.

**4) Material didáctico.** Los participantes disponen de material didáctico específico y de materiales de consulta y orientaciones técnicas propuestas por el/la consultor/a. Se recomienda la lectura de los materiales didácticos como base del aprendizaje y del logro de competencias específicas. Con todo, el/la consultor/a es quien orientará sobre la lectura de los materiales didácticos y el procedimiento más adecuado para resolver los problemas o casos que se propongan.

## Planificación del aprendizaje

Objetivos	Contenidos	Materiales	Actividades	Tiempo
<p>Definir conceptos claves para entender las relaciones entre derecho, género y mercado de trabajo</p> <p>Aproximarse al derecho como herramienta para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral</p>	1. Conceptos clave en relación con el mercado de trabajo, género y derecho	Unidad 1. Conceptos clave en relación con el mercado de trabajo, género y derecho	Lectura de la unidad 1	4 horas
Análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Real y Efectiva de Mujeres y Hombres y sus principales novedades en el ámbito laboral	2. Los principales instrumentos legales	Unidad 2. Los principales instrumentos legales: la Constitución española, el Estatuto de los trabajadores y los convenios colectivos	<p>Lectura de la unidad 2</p> <p>Debate en torno a las cuestiones planteadas por el/la consultor/a</p>	9 horas
Conocer los planes de igualdad en las empresas: obligaciones de hacer un plan de igualdad y voluntariedad en las empresas	3. Los planes de igualdad en las empresas	Unidad 3. Los planes de igualdad en las empresas	<p>Lectura unidad 3</p> <p>Actividad: ejercicio práctico</p>	12 horas

## Actividades

El consultor o consultora propondrá dos actividades, cuya resolución permitirá seguir la evaluación continuada del curso. Estas actividades han de entregarse puntualmente dentro de los periodos establecidos por el/por la consultor/a. La puntualidad en la entrega de las actividades es determinante para ir avanzando el curso con solvencia. Además de estas actividades, también se podrán realizar otras que, a diferencia de las ya mencionadas, no tendrán carácter evaluador, sino que servirán para complementar las anteriores y facilitar el estudio de los módulos.

## Evaluación

La metodología de trabajo que se sigue es **la evaluación continuada**. La evaluación continuada ofrece muchas ventajas en un entorno no presencial de aprendizaje:

- Permite establecer un ritmo de seguimiento y trabajo constante necesario para el aprendizaje de cualquier contenido. El hecho de ir avanzando progresivamente en el estudio, trabajo y asimilación de cada contenido contribuye a llegar, de una forma más fluida, al logro final de unos buenos conocimientos.
- Permite a cada persona ponderar su grado de asimilación del contenido que va trabajando mediante la actividad, a la vez que puede poner de relieve dudas que el estudio individual había podido hacer pasar inadvertidos.
- Permite al/a la consultor/a valorar si la persona tiene o no logrados los conceptos trabajados en cada una de las actividades propuestas. Las actividades de evaluación continuada tienen como objetivo que el alumno haga unos ejercicios prácticos que ilustren si es capaz de llevar a la práctica los conceptos que ha ido estudiando. Está claro que su seguimiento requiere un esfuerzo, pero es muy recomendable su seguimiento y constituye un factor clave para el logro con éxito de los objetivos docentes.

La evaluación continuada se basa en el desarrollo de las actividades, casos prácticos, ejercicios y/o debates que se llevan a cabo durante el curso y que los consultores y las consultoras evalúan. Hay que seguir las indicaciones y consejos adicionales sobre el formato y la estructura en que se tienen que resolver las actividades planteadas. También es posible que alguna de las actividades consista en un debate, donde los consultores y las consultoras valorarán las aportaciones y el esfuerzo participativo.

### Entrega de las actividades

El estudiante hará llegar las actividades resueltas mediante el buzón de Entrega de actividades del aula (y en el cual el acceso de lectura es exclusivo del profesorado). Este espacio es exclusivo de entrega, NO es el espacio indicado para resolver dudas con el/la consultor/a. Para resolver dudas, podéis mandar un mensaje a su correo personal. Las actividades de evaluación continuada son personales y su resolución es individual, salvo que se trate de una actividad grupal. Esto no es obstáculo para que se dé una fase previa de discusión del contenido de la

actividad a escala grupal, pero exige la entrega de una actividad individual y diferenciada. La entrega de una actividad copiada o duplicada de otra persona perteneciente al mismo grupo o a otro comportará la consideración de la actividad como no presentada para todas las personas implicadas.

### **Calificación**

Cada una de las actividades del curso es evaluada a partir de los siguientes parámetros:

Apto: se han logrado correctamente los conocimientos.

No apto: no se han logrado los conocimientos.

Mediante el registro de la evaluación continuada, accederéis a la nota del curso. Las calificaciones estarán introducidas en el plazo aproximado de una semana desde el cierre del plazo de entrega de la actividad correspondiente. El/la consultor/a informará en el tablón de su publicación y podrá proponer un guión de soluciones o los errores más frecuentes que se hayan detectado en la tarea de corrección de las actividades entregadas.

En caso de que el participante haya superado el curso, recibirá la certificación de Apto. En caso de no haber superado el curso, la calificación final será de No apto.

## Herramientas disponibles en el aula

Las funcionalidades de las herramientas disponibles al aula son las siguientes:

### **Espacio comunicación:**

La interacción de los/de las consultores/se con los/las estudiantes se dará, de manera orientativa, siguiendo estas pautas:

### **Tablón del/ de la profesor/a:**

Es el espacio básico de comunicación del/de la consultor/a con los/las estudiantes, de visita imprescindible para el seguimiento del curso. Se podrán encontrar, principalmente, las siguientes informaciones:

- Mensaje de presentación de los y las consultores/se y de bienvenida.
- Guía de aprendizaje.
- Planificación temporal del curso.
- Especificación de las actividades a realizar para seguir la evaluación continuada (incluyente fechas de remisión, etc.).
- Notas varias referentes al seguimiento del curso.
- Puesta en común de respuestas a dudas particulares que se consideren de interés general para el grupo.

### **Debate:**

En este espacio se podrán realizar debates, siempre iniciados por el/por la consultor/a. Estos pueden formar parte de la evaluación continuada o bien, eventualmente, se pueden proponer sin que se incluyan en la evaluación. Se espera la participación activa de las personas participantes en el curso.

### **Foro:**

Este es un espacio de comunicación informal abierto a las iniciativas tanto de consultores/as cómo de los propios y propias estudiantes. Por ejemplo:

- Mensaje de presentación de los y las estudiantes.
- Problemas sobre temas de configuración y funcionamiento del entorno al aula, que pueden ser resueltos entre los propios y propias estudiantes y, en ocasiones, por el consultor o la consultora.
- Se pueden plantear dudas, comentarios y cuestiones referidas a los contenidos de la asignatura que los/las estudiantes quieran compartir con el resto de participantes.
- Explicitación de inquietudes respecto a la nueva experiencia que supone estudiar en una universidad virtual.
- Comentarios sobre temas de carácter profesional, sobre el funcionamiento de los módulos y las pruebas de evaluación continuada, entre otras.
- Permite proponer temas de actualidad relacionados con los módulos y que se quieran plantear como debate (direcciones de Internet, noticias de prensa, artículos, etc.).
- Comentarios sobre la marcha del curso.
- Comentarios, observación de errores y sugerencias sobre los materiales de los módulos.
- Y cualquier otra cosa a iniciativa de los y de las alumnas.

### **Espacio de planificación:**

En este espacio del aula se puede consultar el calendario del curso.

### **Espacio de recursos:**

En este espacio se incluye el material didáctico, la Guía de aprendizaje y otros materiales y/o recursos de consulta. Aun así se incluyen diferentes fuentes de información que se pueden utilizar durante el curso como material complementario, a requerimiento de los consultores/se.

### **Espacio de evaluación:**

En este espacio encontraréis el buzón de Prácticas, para la entrega de las actividades, y también podréis tener acceso a vuestro registro de calificaciones así como vuestro expediente académico.

### **Tablón e-formació UOC-SOC:**

En él se podrán encontrar diferentes informaciones de carácter general para el buen desarrollo del curso.

## Bibliografía

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

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

**Fabregat, G.** (2007). “La negociación colectiva de los planes de igualdad”. *Revista de Trabajo, Economía y Sociedad* (núm. 45, págs. 9-17).

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

**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, págs. 1011-1043).

**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).

**Heim, D.; Bodelón, E.** (coords.) (2010). *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras androcéntricas*. Barcelona: Antígona.

**Igareda, N.** (2010). “Quince años bajo la perspectiva de género”. En: M. J. Espuny; O. Paz (coords.). *Quince años de reformas jurídicas (1993-2008)* (págs. 291-301). Madrid: Dyckinson.

**Martínez Iglesias, M.; López Peral, C.** (2008). *Guía 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* (núm. 37, págs. 223-250).

**Pérez del Río, T.** (2010). “La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. Disponible en línea [fecha de consulta: 20 de mayo del 2010]:

<[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin\\_acrl\\_9-lei\\_organica3-2007.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin_acrl_9-lei_organica3-2007.pdf)>

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

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