



DATOS IDENTIFICATIVOS

Aspectos Xurídicos-Laborais en Materia de Igualdade

| | | | | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------------|
| Materia | Aspectos Xurídicos-Laborais en Materia de Igualdade | | | |
| Código | V08M104V01107 | | | |
| Titulación | Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral | | | |
| Descritores | Creditos ECTS | Sinale | Curso | Cuadrimestre |
| | 3 | OB | 1 | 1c |
| Lingua de impartición | Galego | | | |
| Departamento | | | | |
| Coordinador/a | Rodríguez Rodríguez, Emma | | | |
| Profesorado | Fernández Prol, Francisca Rodríguez Martín Retortillo, Rosa Maria Rodríguez Rodríguez, Emma | | | |
| Correo-e | emmarodriguez@uvigo.es | | | |
| Web | http://faitic.uvigo.es | | | |
| Descrición xeral | No marco da materia "Aspectos Xurídico-laborais en materia de igualdade" analizaranse, dende unha óptica xurídica, os tópicos "principio de igualdade" e "prohibición de discriminación". Así mesmo, analizaranse os instrumentos legais, convencionais e de carácter procesual para a protección fronte a discriminación e a consecución da igualdade. | | | |

Resultados de Formación e Aprendizaxe

| | |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Código | |
| A2 | Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornos novos ou pouco coñecidos dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo. |
| A3 | Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e se enfrontar á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vinculadas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos. |
| A4 | Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións, e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan, a públicos especializados e non especializados dun xeito claro e sen ambigüidades. |
| A5 | Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun xeito que terá que ser, en grande medida, autodirixido e autónomo. |
| B1 | Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social |
| B2 | Desenrolar os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral. |
| B3 | Saber recoñecer os aspectos económicos da Seguridade Social e das Relacións Laborais. |
| B4 | Desenrolar a capacidade de organización, planificación e toma de decisións. |
| B8 | Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e das distintas fomas de extinción do contrato de traballo. |

Resultados previstos na materia

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Resultados previstos na materia | Resultados de Formación e Aprendizaxe |
| Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social | B1 |
| Desenrolar os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral. | B2 |
| Saber recoñecer os aspectos económicos da Seguridade Social e das Relacións Laborais. | B3 |
| Desenrolar a capacidade de organización, planificación e toma de decisións. | B4 |

Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e das distintas formas de extinción do contrato de traballo. B8

Que os estudantes sepan aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en entornos novos ou pouco coñecidos dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo. A2
A3
A4
A5

Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrentarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre responsabilidades sociais e éticas vinculadas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos.

Que os estudantes sepan comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüedades.

Que os estudantes posean as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo.

Contidos

Tema

| | |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O principio de igualdade de trato: orixes e evolución histórica. | -Fontes da discriminación: internacionais, europeas e estatais. -Concepto e modalidades de discriminación: o acoso por razón de xénero. Referencia á maternidade como elemento diferenciador entre os sexos. |
| Conciliación e corresponsabilidade | -A conciliación da vida persoal, familia e laboral. Concepto, evolución e principios básicos. Permisos parentais e por coidado de familiares. -As medidas de acción positiva e o fomento da contratación. -A corresponsabilidade como meta e a súa relación co emprego. |
| Plans de igualdade e acoso | - Especial referencia á prevención do acoso sexual e sexista na empresa. - Os plans de igualdade. Concepto e elaboración. Aplicación práctica. |
| Outras causas de discriminación | -Discriminación por idade. -Discriminación por discapacidade. -Discriminación por orientación sexual. -Discriminación por motivos de orixe racial ou étnica. -Discriminación por relixión ou convicións. |
| Outras medidas de igualdade no eido do procedemento laboral. | - O proceso de tutela antidiscriminatorio: cadro xeral de garantías. -Cauces xudiciais específicos para a tutela dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. -Garantías na calificación dos despidos e outros supostos derivados da extinción do contrato. |

Planificación

| | Horas na aula | Horas fóra da aula | Horas totais |
|-------------------------------|---------------|--------------------|--------------|
| Estudo de casos | 4 | 16 | 20 |
| Lección maxistral | 15 | 19 | 34 |
| Exame de preguntas obxectivas | 1 | 20 | 21 |

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientador, considerando a heteroxeneidade do alumnado.

Metodoloxía docente

| | Descrición |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estudo de casos | Análise dun feito, problema ou suceso real coa finalidade de coñecelo, interpretalo, resolvelo, xerar hipóteses, contrastar datos, reflexionar, completar coñecementos, diagnosticalo e adestrarse en procedementos alternativos de solución. |
| Lección maxistral | Exposición por parte do profesor dos contidos sobre a materia obxecto de estudo, bases teóricas e/ou directrices dun traballo, exercicio ou proxecto a desenvolver polo estudante. |

Atención personalizada

| Metodoloxías | Descrición |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lección maxistral | Exposición por parte do profesor dos contidos sobre a materia obxecto de estudo, bases teóricas e/ou directrices dun traballo, exercicio ou proxecto a desenvolver polo estudante. |
| Estudo de casos | Análise dun feito, problema ou suceso real coa finalidade de coñecelo, interpretalo, resolvelo, xerar hipóteses, contrastar datos, reflexionar, completar coñecementos, diagnosticalo e adestrarse en procedementos alternativos de solución. |

Avaliación

| Descrición | Cualificación | Resultados de Formación e Aprendizaxe |
|------------|---------------|---------------------------------------|
|------------|---------------|---------------------------------------|

| | | |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Estudo de casos | A o largo do período docente o alumno realizará dous exercicios prácticos relativos ós contidos da materia, representando un 30% da nota final. | 30 |
| Lección maxistral | Valorarase a asistencia do alumno, así como, de maneira especial, a participación activa nas sesións, materializada no plantexamento de dúbidas ou cuestións relacionadas coa temática obxecto de estudo. | 30 |
| Exame de preguntas obxectivas | O alumno realizará unha proba tipo test na que serán avaliados os seus coñecementos teóricos e prácticos da materia. | 40 |

Outros comentarios sobre a Avaliación

Os exames de cada convocatoria terán lugar nas datas e horas indicadas no calendario oficial, debidamente publicado, aprobado pola Comisión Académica do Máster en Xestión e Dirección Laboral para o presente curso.

1ª CONVOCATORIA (febreiro):

Os/as alumnos poderán optar por un dos seguintes sistemas de avaliación:

a) **Avaliación continua.** Para someterse ao sistema de avaliación continua, o/a alumno/a deberá acreditar a asistencia a un 80% das sesións presenciais.

A efectos de avaliación continua, consideraranse os aspectos seguintes:

- Asistencia e participación activa do alumno nas sesións: 30%
- Exercicios prácticos: 30%
- Proba tipo test: 40%

As tarefas e proba de avaliación serán realizadas ao longo do correspondente período de docencia. **A suxestión ao sistema de avaliación continua, mediante a realización de tarefas e proba escrita sinaladas, EXCLÚE A POSIBILIDADE DE SOMETERSE AO SISTEMA DE AVALIACIÓN FINAL**

b) **Avaliación final.** Aqueles alumnos que non se acollan ao sistema de avaliación continua, serán avaliados mediante un exame final consistente nunha proba escrita, relativa a tódolos contidos, teóricos e prácticos, da materia. Dito exame representará o 100% da nota final.

2ª CONVOCATORIA (xullo):

Acudirán a convocatoria de xullo, aqueles alumnos que téndose sometido ao Sistema de avaliación continua ou ao sistema de avaliación final, non superaran a materia en primeira convocatoria.

De ter optado polo Sistema de avaliación continua, as notas acadadas na mesma conservaránse para a convocatoria de xullo. Agora ben, se o alumno non supera a materia nesta última convocatoria, as citadas notas de avaliación continua non se conservarán, debendo pois, ben someterse a un novo proceso de avaliación continua, ben optar polo sistema de avaliación final.

Bibliografía. Fontes de información

Bibliografía Básica

Bibliografía Complementaria

- AA. VV. (Coord. BALLESTER PASTOR, M^a. A.), **La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral**, 2010,
- AA. VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.), **Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos**, 2011,
- AA. VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M.), **Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo**, 2012,
- AA. VV. (Dir. CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M^a. T.), **Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género**, 2007,
- AA. VV. (Dir. LOUSADA AROCHENA, J. F.), **El principio de igualdad en la negociación colectiva**, 2008,
- AA. VV. (Dir. VALDÉS DAL-RÉ, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B.), **Igualdad de género y relaciones laborales**, 2008,
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. Y GARCÍA MURCIA, J., **Derecho del Trabajo**, última edición,
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M^a., **El régimen jurídico de la disponibilidad horaria**, 2011,
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., **Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares**, 2010,
- VALDÉS DAL-RÉ, F., **Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva**, 2010,
- AA. VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. Y FERNÁNDEZ PROL, F.), **Políticas de empleo**, 2013,

BALLESTER PASTOR, MARÍA AMPARO, **El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol**, 2019,
BLASCO PELLICER, Ángel, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, ALEGRE NUENO, Manuel, RAMOS MORAGUES, Francisco, T, **Análisis normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19**, 2020,

Recomendación

Materias que continúan o temario

Prácticas Externas/V08M104V01219

Trabajo de Fin de Máster/V08M104V01220
