

Denominación de la Enseñanza Propia

("La denominación de estas enseñanzas y la titulación a expedir no deben coincidir ni inducir a confusión con titulaciones oficiales").

por la Universidad de Burgos.

Máster de Formación Permanente en Agente Profesional 4.0 de Igualdad, Diversidad LGTBI y No Discriminación

4.1. Guía Docente – Descripción detallada de las enseñanzas

NOTA IMPORTANTE: Repetir por cada uno de los módulos/materia/asignatura

Denominación del módulo/materia/asignatura

Materia: Planes y sistemas para la gestión y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral
Asignatura: Igualdad de género en la empresa

Profesorado que imparte la docencia (Si fuese impartida por más de un/a profesor/a, incluir todos/as)

Guillermo Pedragosa Acosta

Profesor/a responsable

Guillermo Pedragosa Acosta

Fechas de impartición

FECHA DE INICIO (dd/mm/aaaa)	13/01/2025	SEMESTRE EN QUE SE IMPARTE	1
FECHA DE FINALIZACIÓN (dd/mm/aaaa)	19/12/2025	CURSO EN QUE SE IMPARTE*	1

* en caso de duración plurianual

Nº de Créditos (ECTS)

5

Idioma en el que se imparte

castellano

Tipo de Asignatura

OBL	<input checked="" type="radio"/>
OPT	<input type="radio"/>
PEX	<input type="radio"/>
TFT	<input type="radio"/>

Modalidad

Presencial	<input type="radio"/>
Híbrida	<input type="radio"/>
Virtual	<input checked="" type="radio"/>

Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial

Clases prácticas, clases teóricas, seminarios, foros y debates, análisis y resolución de casos, supuestos o problemas

Competencias asignadas que debe adquirir el/la estudiante al cursar la asignatura: Generales

G01 - Capacidad de análisis y síntesis.
G02 - Capacidad de organización y planificación.
G07 - Resolución de problemas.
G08 - Toma de decisiones

Competencias asignadas que debe adquirir el/la estudiante al cursar la asignatura: Específicas

E05 - Distinguir y definir conceptos clave como sexo, género, identidad, orientación, etc.
E06 - Conocer y utilizar el lenguaje propio de la disciplina.
E11 - Diseñar programas y sistemas de gestión dirigidos a la protección de colectivos vulnerables y susceptibles de discriminación en el ámbito laboral
E12 - Identificar y prevenir la discriminación en el ámbito laboral
E35 - Conocer e incorporar herramientas de detección precoz, derivación y coordinación en diferentes ámbitos (sanitarios, educativos, sociales, etc.), mediante el conocimiento de los indicadores físicos, psicológicos y sociales de violencia contra las mujeres que pueden darse en diferentes contextos.

Programa: Objetivos docentes

Conocer los diferentes planes y estrategias para la lucha contra la discriminación laboral.
 Analizar el impacto de género teniendo en cuenta el análisis sobre los resultados y efectos de las normas y políticas públicas, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.
 Tomar conciencia sobre el problema social de la violencia de género.
 Conocer las políticas institucionales, programas, medidas preventivas y correctoras a aplicar contra la violencia de género.

Programa: Unidades docentes (bloques de contenidos)

BLOQUE 1: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Conceptos básicos
- Políticas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Legislación relativa a la igualdad de oportunidades
- El sexismo en la comunicación humana

BLOQUE 2: EL EMPLEO Y OTROS ÁMBITOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Conceptos básicos del mercado laboral: población, oferta y demanda, segregación.
- Factores que influyen en la situación laboral de hombres y mujeres
- Contingencia de hombres y mujeres al trabajo
- Porcentaje de participación paritaria en el mercado laboral
- La igualdad de oportunidades como instrumento de mejora del empleo: Legislación vigente
- Distribución del tiempo según el género

BLOQUE 3: LA DESIGUALDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Conceptos básicos sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Violencia y discriminación: concepto de la violencia. Concepto y factores que influyen
- Formas de violencia contra las mujeres
- El acoso sexual en el trabajo
- Costes económicos y sociales de la violencia de género
- Medidas contra la violencia de género

BLOQUE 4. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL –

- Identificación y análisis de situaciones susceptibles de causar desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- Contingencia de hombres y mujeres en situaciones de trabajo
- Criterios de selección de personal
- Criterios de promoción profesional
- Acceso a la formación para el reciclaje y la actualización profesional
- Estructura salarial y conceptos retributivos
- Respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Fomento de la corresponsabilidad

BLOQUES: HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

- Conceptualización del Plan de igualdad
- Concepto y marco legal de los planes de igualdad
- Funcionalidades del plan de igualdad
- Contenido de la auditoría retributiva
- Concepto y marco legal de las auditorías retributivas
- Contenido de los planes de igualdad
- Conceptualización del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Concepto y marco legal del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Descripción del procedimiento contra el acoso laboral y sexual

Metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias

Metodología	Competencia relacionada	Horas docentes presenciales	Horas docentes virtuales	Horas de trabajo personal	TOTAL horas
Clases teóricas	E05, E06, E11, E12, E35, G01, G02, G07, G08		25	25	50
Clases prácticas	E05, E06, E11, E12, E35, G01, G02, G07, G08		10	25	35
Seminarios, foros y debate	E05, E06, E11, E12, E35, G01, G02, G07, G08		15	25	40
					0
TOTALES (referencia 1 crédito)		0	50	75	125

TOTALES (referencia 1 crédito)	
Horas docentes virtuales o presenciales	10
Horas de trabajo personal	15
TOTAL Horas	25

*Horas docentes **virtuales** (interacción profesor/a - alumno/a) o **presenciales** (en el aula)

Sistema de evaluación

(Se han de describir los principales sistemas de evaluación que se utilizarán en la titulación y su relevancia en la calificación final)

Procedimiento	Peso Primera convocatoria	Peso Segunda convocatoria
Proyecto, informe o memoria	50,0 %	50,0 %
Actividades, foros y debates	50,0 %	50,0 %
	%	%
	%	%
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Bibliografía

Fabregat Montort, G. (2023). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Instituto de las Mujeres. https://www.igualdad.enlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/pdf/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf
Gullí Giralt, C.I., Bartolomé Esteban, C., Suárez Araico, A. (2022). Guía de Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres. https://www.igualdadenlaempresa.es/areasTematicas/AreaEstudios/Investigacion/docs/Estudios/Guia_de_buenas_practicas.pdf
Ministerio de Igualdad (2019). Manual de buenas prácticas en igualdad de género en la administración pública. Autor.
Rodríguez, J. (2018). La sensibilización en igualdad de género: teoría y práctica. Descon.
Soletó, M.L. (2007). Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observigualdad/estudiosInformes/docs/008-practicas.pdf
Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2021). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. https://www.igualdad.enlaempresa.es/asesoramiento/igualdad/pdf/Guia_pdi.pdf
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación.