

Titulació	Tipus	Curs
Estudis Socioculturals de Gènere	OB	3

Professor/a de contacte

Nom : Lorena Garrido Jimenez

Correu electrònic : lorena.garrido@uab.cat

Equip docent

Lorena Garrido Jimenez

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

Coneixements de gènere.

Objectius

L'objectiu general d'aquesta assignatura és conèixer i analitzar els plans d'igualtat en el sector públic i en el sector privat així com les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Els objectius específics són:

- Conèixer el marc conceptual d'un pla d'igualtat i les mesures d'igualtat i no discriminació LGTBI, la seva regulació jurídica, les seves finalitats, els subjectes implicats i els àmbits d'actuació.
- Aprendre a elaborar un pla d'igualtat, i mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, incidint en totes les seves fases i procediments.
- Indagar els mecanismes de seguiment i avaluació d'un pla d'igualtat i mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.
- Analitzar críticament el contingut, les fases i els procediments d'un pla d'igualtat i mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.
- Identificar bones pràctiques en relació amb l'aplicació d'un pla d'igualtat i mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.
- Conèixer el marc conceptual i jurídic de l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'actuació davant l'assetjament i la violència cap a les persones LGTBI.

- Aprendre a dissenyar un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'actuació davant l'assetjament i la violència cap a les persones LGTBI.

Resultats d'aprenentatge

- CM15 (Proposar les línies bàsiques de plans d'igualtat en l'àmbit de les relacions laborals des d'una perspectiva de gènere tenint en compte les persones destinatàries i el context.) Proposar les línies bàsiques de plans d'igualtat en l'àmbit de les relacions laborals des d'una perspectiva de gènere tenint en compte les persones destinatàries i el context.
- KM19 (Reconèixer la perspectiva de gènere i feminista en el repertori de polítiques públiques, programes, projectes i accions socioeducatives.) Reconèixer la perspectiva de gènere i feminista en el repertori de polítiques públiques, programes, projectes i accions socioeducatives.
- KM20 (Distingir entre fets i judicis de valor, i entre supòsits teòrics i metodològics, a fi d'analitzar adequadament els principis que sustenten les polítiques de gènere i els plans d'igualtat.) Distingir entre fets i judicis de valor, i entre supòsits teòrics i metodològics, a fi d'analitzar adequadament els principis que sustenten les polítiques de gènere i els plans d'igualtat.
- KM21 (Analitzar el marc teòric aplicat i la presència o l'absència de la perspectiva de gènere en investigacions, projectes o experiències d'intervenció psicosocial, educativa i comunitària existents.) Analitzar el marc teòric aplicat i la presència o l'absència de la perspectiva de gènere en investigacions, projectes o experiències d'intervenció psicosocial, educativa i comunitària existents.
- KM22 (Revisar les correspondències entre feminismes i pedagogies detectant corrents, models i marcs per a la intervenció socioeducativa.) Revisar les correspondències entre feminismes i pedagogies detectant corrents, models i marcs per a la intervenció socioeducativa.
- KM23 (Examinar la diversitat d'entorns socioeducatius (formals i no formals, amb atenció al temps d'oci) per a analitzar processos de construcció de coneixement i metodologies pròpies de les pedagogies feministes.) Examinar la diversitat d'entorns socioeducatius (formals i no formals, amb atenció al temps d'oci) per a analitzar processos de construcció de coneixement i metodologies pròpies de les pedagogies feministes.
- SM12 (Utilitzar recursos i alternatives no sexistes en espais de treball, educació i convivència.) Utilitzar recursos i alternatives no sexistes en espais de treball, educació i convivència.
- SM15 (Dissenyar propostes, espais i recursos per a una intervenció socioeducativa feminista basada en la participació ciutadana.) Dissenyar propostes, espais i recursos per a una intervenció socioeducativa feminista basada en la participació ciutadana.
- SM18 (Aplicar els fonaments de dret i les eines jurídiques en l'elaboració de plans i projectes.) Aplicar els fonaments de dret i les eines jurídiques en l'elaboració de plans i projectes.
- SM61 (Dissenyar propostes per a integrar les mesures orientades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en entorns professionals.) Dissenyar propostes per a integrar les mesures orientades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en entorns professionals.

Continguts

TEMA 1. MARC CONCEPTUAL

- 1.1. Concepte de pla d'igualtat: sector públic (intern i extern) i sector privat
- 1.2. Regulació jurídica
- 1.3. Finalitats dels plans d'igualtat
- 1.4. Subjectes
- 1.5. Àmbits d'actuació dels plans d'igualtat

TEMA 2. ELABORACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT

- 2.1. Fases d'un pla d'igualtat: diagnòstic, disseny, aplicació, seguiment i avaluació.
- 2.2. Procediment d'elaboració d'un pla d'igualtat.
- 2.3. Agents implicats
- 2.4. Contingut dels plans, negociació, anàlisi crítica i exemples de bones pràctiques.
- 2.4.1. Plans d'igualtat a l'administració pública
- 2.4.2. Plans d'igualtat a les empreses
- 2.5 Disposicions i instruments per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

TEMA 3. REGISTRE, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I BALANÇ DELS PLANS D'IGUALTAT

- 3.1. Registre i seguiment dels plans d'igualtat
- 3.2. Mecanismes per avaluar l'impacte i eficàcia dels plans d'igualtat
- 3.3. Crítiques i limitacions dels plans d'igualtat

TEMA 4. L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN ELS PLANS D'IGUALTAT

- 4.1. Marc conceptual i jurídic de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- 4.2. Els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe
- 4.3. Anàlisi crítica i bones pràctiques

TEMA 5. CONJUNT PLANIFICAT DE LES MESURES PER A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LES EMPRESES

- 5.1. Normativa
- 5.2. Contingut
- 5.3. Protocols d'actuació davant l'assetjament i violència cap a les persones LGTBI

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Treball individual	53	2,12	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Activitats d'avaluació	5	0,2	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18
Classes teòriques	39	1,56	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Treballs en grups	53	2,12	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61

La metodologia utilitzada en aquesta assignatura serà la combinació d'activitats formatives dirigides (classes teòriques), activitats autònomes (treballs individuals i treballs en grups) i activitats supervisades (activitats d'avaluació).

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, perquè l'alumnat

completi les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Treball individual	35%	0	0	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Treballs grupals i presentació oral sobre els àmbits i continguts d'un pla d'igualtat	25%	0	0	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Examen	40%	0	0	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61

AVALUACIÓ CONTINUADA

L'avaluació de l'assignatura serà en modalitat d'avaluació continuada que consistirà en les activitats següents:

- Activitats individuals (35%)
- Activitats grupals (25%)
- Examen (40%)

L'examen s'ha d'aprovar (amb un 5) per fer mitja amb la resta d'avaluació continuada.

Per poder aprovar l'assignatura es requereix l'assistència al 80% de les classes.

Avaluació única: Aquesta assignatura no preveu el sistema d'avaluació única.

No avaluable: Es considerarà no avaluable quan l'alumne/a no entregui 2/3 de les activitats d'avaluació continuada.

Ús de la Intel·ligència Artificial (IA)

Ús permès: En aquesta assignatura, es permet l'ús de tecnologies d'Intel·ligència Artificial (IA) com a part integrant del desenvolupament del treball, sempre que el resultat final reflecteixi una contribució significativa de l'estudiant en l'anàlisi i la reflexió personal. L'estudiant haurà d'identificar clarament quines parts han estat generades amb aquesta tecnologia, especificar les eines emprades i incloure una reflexió crítica sobre com aquestes han influït en el procés i el resultat final de l'activitat. La no transparència de l'ús de la IA es considerarà falta d'honestedat acadèmica i pot comportar una penalització en la nota de l'activitat, o sancions majors en casos de gravetat.

Bibliografia

Ballesteros Doncel, Esmeralda (2010). *Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 28(1), 133-150. Ediciones Complutense. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010120133A>

Bodelón González, Encarna, & Igareda González, Noelia (2011). *Los Planes de Igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales*. Editorial Dykinson. https://bibcercador.uab.cat/permalink/34CSUC_UAB/1c3utr0/cdi_elibro_books_ELB56979

Castro Medina, Raquel (2024). La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(3), 402-428. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1477

Consejo General del Poder Judicial (VV.AA.) (2011). *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. [http://www.poderjudicial.es/portal/site/cgpj/...](http://www.poderjudicial.es/portal/site/cgpj/)

Fabregat, Gemma (2024). Dudas sobre la implantación efectiva de los planes de igualdad laboral real y efectiva del colectivo LGTBI. *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, 189.

Gala, Carolina (2007). Los aspectos de Seguridad Social de la Ley Orgánica para la igualdad. *IusLabor*, 2. Institut d'Estudis Laborals - Universitat de Barcelona.
<http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/72321/82557>

Gala, Carolina (2010). Nuevos contenidos de las Leyes de Igualdad: la responsabilidad social empresarial como nuevo instrumento de intervención. En Daniela Heim & Encarna Bodelón (Coords.), *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas* (Vol. I, pp. 127-140). Centre Antigona.
<http://158.109.129.18/centreantigona/docs/VOL1.pdf>

Garrido Jiménez, Lorena (2010a). Los Planes de igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis. En María Jesús Espuny & Olga Paz (Eds.), *Crisis y Ocupación* (pp. 373-412). Editorial Juan Bosch.

Garrido Jiménez, Lorena (2010b). Los planes de igualdad en las empresas: hacia un instrumento de aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad sustantiva. En Daniela Heim & Encarna Bodelón (Coords.), *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas* (Vol. I, pp. 141-154). Centre Antigona. <http://158.109.129.18/centreantigona/docs/VOL1.pdf>

Kahale Carrillo, Djamil Tony (2025). Planes LGTBI en las empresas: desarrollo y aplicación según la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27106>

López Cumbre, Lourdes (2020). Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo. *Revista CESCO De Derecho De Consumo*, (36), 36-46. https://doi.org/10.18239/RCDC_2020.36.2574

López Fuentes, Ramón (2022). Planes de igualdad y colectivo LGTBIQ. En José María Morales Ortega (Dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral* (pp. 131-158). Laborum.
<https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/e3e5b9ca-4bf1-4f48-86fa-23d1434fef9f/content>

Lousada Arochena, José Fernando (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (Colección Informes y Estudios Nº 85). Ministerio de Trabajo e Inmigración.
<http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/el-principio-de-igualdad-en-la-negociacion-colectiva>

Lousada Arochena, José Fernando (2023). Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas: marco normativo e interpretación doctrinal y judicial. *Revista Femeris*, 8(2), 95-124.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7787>

Montesdeoca Suárez, Arturo. La protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral: una actuación preventiva obligatoria a través de las medidas y los protocolos de acoso y violencia. (2025). *Revista De Derecho De La Seguridad Social*, Laborum, 43, 103-125. <https://orcid.org/0000-0002-1519-4923>

Ochoa Díaz, Diana (2022). Desigualdad de género en el mercado laboral en España en tiempos de crisis sanitaria global. *Investigaciones Feministas*, 13(2), 665-681. <https://doi.org/10.5209/infe.82907>

Pastor Gosálbez, Inma; Acosta Sarmiento, Ana; Torres Coronas, Teresa; & Calvo Merino, Marta (2019). Los planes de igualdad en las universidades españolas: situación actual y retos de futuro. *Educación XX1*, 23(1).
<https://doi.org/10.5944/educxx1.23873>

Quintanilla Navarro, Beatriz (2015). Evaluación y seguimiento de Planes de Igualdad. En Jesús Crus Villalón et al. (Coords.), *Tutela y Promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo*. (pp. 197-224). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-05/monografia_temas_55.pdf

Sagardoy de Simón, Iñigo; Núñez-Cortés Contreras, Pilar; & Nieto Rojas, Patricia. (2022). *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*. Dykinson.

https://bibcercador.uab.cat/permalink/34CSUC_UAB/mkmobe/cdi_jstor_books_j_ctv2gz3tw6_7

Valdés Dal-Ré, Fernando (Coord.) (2010). El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad. En Fernando Valdés Dal-Ré (coord.), *Análisis de medidas y planes de igualdad en al negociación colectiva* (pp. 66-165). UGT. [DE1129.pdf](#)

Guies i materials per elaborar un pla d'igualtat

Generalitat de Catalunya. Departament de Governació i Administracions Públiques. Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració (2010). *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*.

<https://eapc.bibliotecadigital.gencat.cat/handle/20.500.14227/53#page=3>

Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes (s.f.). *Eines per a l'elaboració dels plans d'igualtat*.

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans>

Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad (2016). *Guía de Buenas Prácticas: Igualdad de oportunidades en los planes de formación de la empresa*. Red DIE - Red de empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa".

https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/DIE_Igualdad_Empresa.pdf

Ministerio de Igualdad (2021). *Guía para la elaboración de un plan de igualdad*.

https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia_pdi.pdf

Ministerio de Igualdad (s.f.). *Materiales para la elaboración de planes de igualdad*.

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

Lleis i normatives en matèria de Plans d'Igualtat:

[Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, pera la igualtat efectiva de dones i homes](#)

[Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#)

[Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball](#)

[Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes](#)

[Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat](#)

[Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#)

[Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas](#)

Programari

No procedeix.

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre.
A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través d'aquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Tipus de docència	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TE) Teoria	1	Català/Castellà	segon quadrimestre	matí-mixt
(PAUL) Pràctiques d'aula	1	Català/Castellà	segon quadrimestre	matí-mixt