

Titulación	Tipo	Curso
Estudios Socioculturales de Género	OB	3

Profesor/a de contacto

Nombre : Lorena Garrido Jimenez

Correo electrónico : lorena.garrido@uab.cat

Equipo docente

Lorena Garrido Jimenez

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

Conocimientos de género.

Objetivos

El objetivo general de esta asignatura es conocer y analizar los planes de igualdad en el sector público y en el sector privado así como las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Los objetivos específicos son:

- Conocer el marco conceptual de un plan de igualdad y de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI, su regulación jurídica, sus finalidades, los sujetos implicados y los ámbitos de actuación.
- Aprender a elaborar un plan de igualdad y medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, incidiendo en todas sus fases y procedimientos.
- Analizar los mecanismos de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad y de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Analizar críticamente el contenido, las fases y los procedimientos de un plan de igualdad y de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

- Identificar buenas prácticas en relación con la aplicación de un plan de igualdad y de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Conocer el marco conceptual y jurídico del acoso sexual y por razón de sexo, así como los mecanismos de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.
- Aprender a diseñar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

Resultados de aprendizaje

- CM15 (Proponer las líneas básicas de planes de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales desde una perspectiva de género tomando en cuenta las personas destinatarias y el contexto.) Proponer las líneas básicas de planes de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales desde una perspectiva de género tomando en cuenta las personas destinatarias y el contexto.
- KM19 (Reconocer la perspectiva de género y feminista en el repertorio de políticas públicas, programas, proyectos y acciones socioeducativas.) Reconocer la perspectiva de género y feminista en el repertorio de políticas públicas, programas, proyectos y acciones socioeducativas.
- KM20 (Distinguir entre hechos y juicios de valor, y entre supuestos teóricos y metodológicos con el fin de analizar adecuadamente los principios que sustentan las políticas de género y los planes de igualdad.) Distinguir entre hechos y juicios de valor, y entre supuestos teóricos y metodológicos con el fin de analizar adecuadamente los principios que sustentan las políticas de género y los planes de igualdad.
- KM21 (Analizar el marco teórico aplicado y la presencia o ausencia de la perspectiva de género en investigaciones, proyectos o experiencias de intervención psicosocial, educativa y comunitaria existentes.) Analizar el marco teórico aplicado y la presencia o ausencia de la perspectiva de género en investigaciones, proyectos o experiencias de intervención psicosocial, educativa y comunitaria existentes.
- KM22 (Revisar las correspondencias entre feminismos y pedagogías detectando corrientes, modelos y marcos para la intervención socioeducativa.) Revisar las correspondencias entre feminismos y pedagogías detectando corrientes, modelos y marcos para la intervención socioeducativa.
- KM23 (Examinar la diversidad de entornos socioeducativos (formales y no formales, con atención al tiempo de ocio) para analizar procesos de construcción de conocimiento y metodologías propias de las pedagogías feministas.) Examinar la diversidad de entornos socioeducativos (formales y no formales, con atención al tiempo de ocio) para analizar procesos de construcción de conocimiento y metodologías propias de las pedagogías feministas.
- SM12 (Utilizar recursos y alternativas no sexistas en espacios de trabajo, educación y convivencia.) Utilizar recursos y alternativas no sexistas en espacios de trabajo, educación y convivencia.
- SM15 (Diseñar propuestas, espacios y recursos para una intervención socioeducativa feminista basada en la participación ciudadana.) Diseñar propuestas, espacios y recursos para una intervención socioeducativa feminista basada en la participación ciudadana.
- SM18 (Aplicar los fundamentos de derecho y herramientas jurídicas en la elaboración de planes y proyectos.) Aplicar los fundamentos de derecho y herramientas jurídicas en la elaboración de planes y proyectos.
- SM61 (Diseñar propuestas para integrar las medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en entornos profesionales.) Diseñar propuestas para integrar las medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en entornos profesionales.

Contenidos

TEMA 1. MARCO CONCEPTUAL

- 1.1. Concepto de plan de igualdad: sector público (interno y externo) y sector privado
- 1.2. Regulación jurídica
- 1.3. Finalidades de los planes de igualdad

- 1.4. Sujetos
- 1.5. Ámbitos de actuación de los planes de igualdad

TEMA 2. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

- 2.1. Fases de un plan de igualdad: diagnóstico, diseño, aplicación, seguimiento y evaluación
- 2.2. Procedimiento de elaboración de un plan de igualdad
- 2.3. Agentes implicados
- 2.4. Contenido de los planes, negociación, análisis crítico y ejemplos de buenas prácticas
 - 2.4.1. Planes de igualdad en la administración pública
 - 2.4.2. Planes de igualdad en las empresas
- 2.5. Disposiciones e instrumentos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

TEMA 3. REGISTRO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y BALANCE DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- 3.1. Registro y seguimiento de los planes de igualdad
- 3.2. Mecanismos para evaluar el impacto y la eficacia de los planes de igualdad
- 3.3. Críticas y limitaciones de los planes de igualdad

TEMA 4. EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PLANES DE IGUALDAD

- 4.1. Marco conceptual y jurídico del acoso sexual y por razón de sexo
- 4.2. Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo
- 4.3. Análisis crítico y buenas prácticas

TEMA 5. CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

- 5.1. Normativa
- 5.2. Contenido
- 5.3. Protocolos de actuación ante el acoso y violencia hacia las personas LGTBI

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Trabajo individual	53	2,12	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Actividades de evaluación	5	0,2	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18

Clases teóricas	39	1,56	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Trabajos en grupo	53	2,12	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61

La metodología utilizada en esta asignatura consistirá en una combinación de actividades formativas dirigidas (clases teóricas), actividades autónomas (trabajos individuales y en grupo) y actividades supervisadas (actividades de evaluación).

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Trabajo individual	35%	0	0	CM15, KM19, KM20, KM21, KM22, KM23, SM12, SM15, SM18, SM61
Trabajos grupales y presentación oral sobre los ámbitos y contenidos de un plan de igualdad	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

EVALUACIÓN CONTINUADA

La evaluación de la asignatura será en modalidad de evaluación continua que consistirá en las actividades siguientes:

- Actividades individuales (35%)
- Actividades grupales (25%)
- Examen (40%)

El examen se debe aprobar (con un 5) para hacer media con el resto de evaluación continuada.

Para poder aprobar la asignatura se requiere la asistencia al 80% de las clases.

Evaluación única: Esta asignatura no prevé el sistema de evaluación única.

No evaluable: Se considerará no evaluable cuando el/la alumno/a no entregue 2/3 de las actividades de evaluación continuada.

Uso de la Inteligencia Artificial (IA)

Uso permitido: En esta asignatura, se permite el uso de tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) como parte integrante del desarrollo del trabajo, siempre que el resultado final refleje una contribución significativa del estudiante en el análisis y la reflexión personal. El estudiante deberá identificar claramente qué partes han sido generadas con dicha tecnología, especificar las herramientas utilizadas e incluir una reflexión crítica sobre cómo estas han influido en el proceso y en el resultado final de la actividad. La falta de transparencia en el uso de la IA se considerará una falta de honestidad académica y podrá conllevar una penalización en la calificación de la actividad, o sanciones más graves en los casos de mayor gravedad.

Bibliografía

- 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 Antígona. <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 Antígona. <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.igualdadenlaempresa.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/mkmove/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](#)

Guías y materiales para elaborar un plan de igualdad

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>

Leyes y normativas en materia de Planes de Igualdad:

[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 LGBTI](#)

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.

Software

No procede

Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

Tipo de docencia	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TE) Teoría	1	Catalán/Español	segundo cuatrimestre	mañana-mixto
(PAUL) Prácticas de aula	1	Catalán/Español	segundo cuatrimestre	mañana-mixto